

Marcos A. Corrêa

Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente



Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente

Marcos A. Corrêa

IESDE BRASIL S/A

2019

© 2019 – IESDE BRASIL S/A.

É proibida a reprodução, mesmo parcial, por qualquer processo, sem autorização por escrito do autor e do detentor dos direitos autorais.

Capa: IESDE BRASIL S/A.

Imagem da capa: Przemyslaw Koch/wutwhanfoto/metamorworks/iStock.com

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, RJ

C844s Corrêa, Marcos A.

Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente / Marcos A.
Corrêa. - 1. ed. - Curitiba [PR] : IESDE Brasil, 2019.

160 p. : il. ; 21 cm.

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-387-6483-0

1. Segurança do trabalho - Brasil. 2. Higiene do trabalho -
Brasil. 3. Acidentes de trabalho - Prevenção. I. Título.

13-08053

CDD: 339.981

CDU: 330.534(81)

Todos os direitos reservados.



IESDE BRASIL S/A.

Al. Dr. Carlos de Carvalho, 1.482. CEP: 80730-200
Batel – Curitiba – PR
0800 708 88 88 – www.iesde.com.br

Marcos A. Corrêa

Mestre em Administração pela Universidade Metodista de São Paulo (Umesp). Pós-graduado no MBA em Marketing e graduado em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Professor dos cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de administração, marketing, estratégia empresarial, empreendedorismo, jogos de empresas e simulação empresarial. Consultor empresarial e membro do Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP).

Sumário

Apresentação 7

1. História e conceitos sobre saúde, segurança do trabalho e meio ambiente 11

- 1.1 Registros históricos 11
- 1.2 Conceitos básicos iniciais 17

2. Condições de trabalho e legislação 25

- 2.1 Evolução da legislação sobre saúde e segurança no trabalho 25
- 2.2 As normas regulamentadoras – NRs 34

3. Acidente do trabalho: perdas e prevenção 61

- 3.1 Acidente do trabalho 61
- 3.2 Ações de combate aos acidentes 70

4. Doenças ocupacionais: tipos e prevenção 81

- 4.1 Tipificação das doenças ocupacionais 81
- 4.2 Programas e ações de prevenção 88
- 4.3 A responsabilidade das organizações 90

5. Análise de riscos ambientais e profissionais 97

- 5.1 Conceitos de riscos ambientais 97
- 5.2 Principais riscos ambientais e sua classificação 99
- 5.3 Ações de controle aos riscos ambientais 101

6. A evolução da questão ambiental nas organizações 111

6.1 Os marcos históricos na relação meio ambiente
versus organizações 112

6.2 A gestão ambiental na atualidade 117

**7. As certificações em gestão ambiental e os processos
de auditoria 123**

7.1 Certificações ambientais e a ISO 14.001 124

7.2 Auditoria em gestão ambiental 130

**8. Responsabilidade social, cultura organizacional e estra-
tégia corporativa 137**

8.1 Cultura organizacional e segurança do trabalho 138

8.2 Responsabilidade social efetiva 142

8.3 Estratégia empresarial e responsabilidade social 145

Gabarito 153

Apresentação

Imagine que você receba o convite para trabalhar em uma indústria de embalagens plásticas, por exemplo, e ao conversar com conhecidos sobre a oportunidade, descubra que essa organização polui agressivamente o meio ambiente, com gases nocivos à saúde, e que, além disso, não consegue completar dois meses sem que haja um novo acidente em suas instalações. Diante disso, você busca na internet processos relacionados a essa empresa e descobre dezenas de ex-colaboradores que alegam ter adquirido doenças crônicas, como câncer, e pedem (eles próprios ou a família, em caso de falecimento) indenizações milionárias.

Você se sentiria confortável em trabalhar nessa empresa? É provável que não, assim como também não se sentiria confortável em comprar seus produtos ou mesmo em morar próximo a essa organização. Por mais dramático e exagerado que esse caso possa parecer, ele não é incomum e evidencia a importância de boas práticas e de muita atenção às questões de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho.

Atualmente, as organizações precisam ter autenticidade, fazer o que falam e, principalmente, cuidar das relações com os seus *stakeholders* (pessoas e grupos de interesse). Foi-se o tempo em que uma empresa que tivesse bons produtos, bons preços e atendesse bem seus clientes obtinha sucesso, independentemente de seu comportamento. No mundo contemporâneo, é necessário, antes de tudo, pensar nos colaboradores e na comunidade que está em seu entorno, somente assim as demais atividades serão efetivas. Organizações modernas são complexas em suas

relações, mas cuidadosas e responsáveis com todos os públicos que “gravitam” em seu entorno.

Esta obra busca apresentar o que as organizações modernas e que desejam ter sucesso nesse século XXI devem ou não fazer no que diz respeito aos cuidados com saúde, segurança e meio ambiente. Iniciando essa jornada, discutimos, no Capítulo 1, os registros históricos e a evolução da temática de saúde e segurança e, no Capítulo 2, apresentamos a você a evolução da questão legal e discussões jurídicas sobre saúde e segurança do trabalho.

A partir do terceiro capítulo, inicia-se uma fase mais prática, na qual abordamos os acidentes do trabalho, suas perdas e formas de prevenção. Na sequência, no Capítulo 4, o assunto são os tipos de doenças ocupacionais e como preveni-las. No Capítulo 5, discutimos os riscos ambientais provenientes das organizações e como desenvolver um processo de planejamento e controle para mitigação e eliminação desses riscos. Já no Capítulo 6, entramos fundo nas discussões sobre meio ambiente, apresentando a preocupação com essa questão dentro das organizações e, no Capítulo 7, tratamos dos processos de certificações ambientais e auditorias em gestão ambiental.

Finalizando a obra, o Capítulo 8 busca integrar as diferentes discussões realizadas, evidenciando que a consolidação dessas ações e os ganhos estratégicos possíveis, decorrentes de práticas avançadas relacionadas à saúde, segurança e meio ambiente, advém da simbiose perfeita entre cultura organizacional, responsabilidade social e estratégia empresarial.

Acreditamos, caro aluno, que este livro lhe dará um excelente embasamento técnico e conceitual para uma atuação

responsável e eficaz em sua carreira e profissão. Aproveite sua jornada de estudos, leia atentamente os capítulos, acompanhe as indicações complementares e resolva os exercícios indicados. Dessa forma, você estará mais preparado para atuar em organizações modernas e fortes, prontas para os desafios do século XXI.

1

História e conceitos sobre saúde, segurança do trabalho e meio ambiente

Neste capítulo, trataremos dos registros históricos e da evolução dos temas saúde, segurança e meio ambiente nas organizações. Também apresentaremos os conceitos básicos desse assunto, de tal modo que, ao final deste capítulo, você se sinta confortavelmente tranquilo e capaz de navegar pelos temas mais técnicos e específicos dessa questão tão importante na gestão das organizações modernas.

1.1 Registros históricos

▶ Vídeo



A área de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho (também conhecida pela sigla SMS) é de natureza multidisciplinar, visto que engloba assuntos oriundos de diferentes áreas do conhecimento, como administração, recursos humanos, administração pública, medicina, Direito, psicologia, engenharia, por exemplo. No entanto, isso não quer dizer que, para conhecer melhor a área, o aluno precise aprofundar-se em todas essas ciências. A forma como os pesquisadores e profissionais SMS apresentam suas ações, seus estudos e suas preocupações sobre o assunto facilita a compreensão, o domínio e o desenvolvimento daqueles que buscam se especializar. Ressaltamos, no entanto, que é obrigatória uma formação específica em segurança do trabalho para atuação profissional.

Não é possível precisar a origem exata dessa área do conhecimento. A maioria dos estudiosos cita a Revolução Industrial e suas demandas como o grande marco das ações e estudos relacionados

à segurança do trabalho. No entanto, autores como Gouveia (1999) e Medeiros (2003) apontam que, desde muito antes, a sociedade já se preocupava com o assunto. Os estudos do geólogo Georgius Agricola, do século XVI, alertavam sobre possibilidade de doenças e acidentes em atividades como mineração. Ainda no século XVI, o médico e alquimista Paracelso estudava doenças respiratórias em mineiros decorrentes do uso de mercúrio. Mais tarde, Bernardo Ramazzini, em 1700, e Percival Lott, em 1775, investigaram e apontaram doenças causadas pelo ambiente de trabalho e propuseram ações de precaução.

Gouveia (1999) também aponta como mais antiga à Revolução Industrial a relação entre saúde e meio ambiente, refletindo sobre a obra *Ares, águas e lugares*, de Hipócrates, filósofo grego que viveu entre 460 e 370 a.C. O autor ainda analisou a teoria dos miasmas, segundo a qual as doenças propagavam-se pelo ar e pelo cheiro, que predominou na compreensão sobre saúde e meio ambiente entre os séculos XVI e XVII.

Mas é realmente a partir da Revolução Industrial que há um considerável crescimento da preocupação e dos estudos na área de saúde, segurança e meio ambiente nas organizações, sobretudo pelo aumento exponencial de acidentes e doenças gerados no ambiente de trabalho.

Com o surgimento da máquina a vapor, o processo produtivo se transforma radicalmente, o trabalhador deixa de comandar o processo de trabalho e passa a ser uma pequena parte no todo. Ele deixava de controlar seu ritmo de trabalho, o tempo gasto e os detalhes da fabricação para manipular gigantescas máquinas instaladas em enormes galpões, que acomodavam seus equipamentos e dezenas – ou mesmo centenas – de operários, cada um responsável por uma minúscula etapa do processo, muitas vezes de maneira rudimentar e sem as mínimas condições humanas.

Figura 1 – Trabalho infantil sem as mínimas condições de saúde e segurança (1908)



Santos (2016) faz a seguinte afirmação sobre o assunto:

Nesta época, não havia uma preocupação com a saúde, segurança ou o direito do trabalhador. As fábricas tinham instalações precárias, improvisadas, eram pouco iluminadas, não havia ventilação adequada, os ambientes de trabalho eram sujos e sem condições higiênicas. A baixa renda da população da época e as famílias, com numerosos filhos, faziam com que houvesse uma exploração de mão de obra, tanto homens como mulheres e crianças eram usadas como trabalhadores destas fábricas, independente da condição de saúde, idade ou desenvolvimento físico. Os salários eram baixos, não havia nenhum tipo de benefício, as jornadas atingiam cerca de dezesseis horas por dia, podendo se estender até a madrugada. Não havia vínculo empregatício ou lei que protegesse o trabalhador, então quando o mesmo adoecia, era descartado e outro colocado em seu lugar. Na época eram frequentes acidentes graves e fatais, bem como o adoecimento dos trabalhadores devido às condições de trabalho e às máquinas utilizadas na época que não possuíam nenhuma proteção nas engrenagens que impedisse o contato acidental com o trabalhador ou que diminuíssem o ruído produzido por elas, levando à surdez ocupacional. (SANTOS, 2016, p. 15-16)

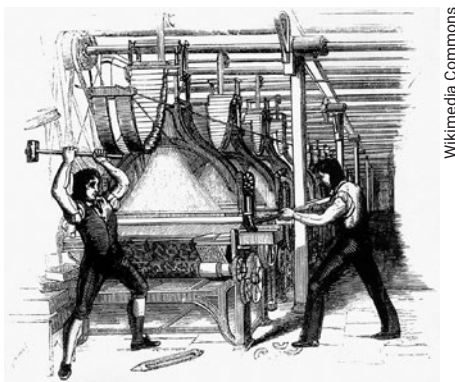
Esse primeiro período da Revolução Industrial ficou marcado como uma época de grande caos e desorganização. Se por um lado funcionários eram explorados e viam as máquinas como ameaça, por outro, algumas empresas não viam seus altos investimentos atingir um retorno de lucratividade mínimo e acabavam por falir.

Por volta dos anos 1815, na Inglaterra, eclode o ludismo, movimento no qual operários, revoltados com a substituição da mão de obra humana pelas máquinas e também pelas más condições de trabalho impostas pelo novo sistema de fabricação, partem para a violência e começam a quebrar máquinas e fábricas, como forma de revolta contra a situação. O termo *sabotagem* nasce nesse momento, pois os operários revoltosos cravavam tamancos (do francês *sabot*) nas máquinas para que elas deixassem de funcionar.

Sobre o ludismo, Carneiro (2008) faz a seguinte afirmação:

O movimento dá origem à polêmica sobre as razões da situação social dos operários: se o problema estaria nas máquinas, ou nas condições sociais em que essas eram usadas. Durante a rebelião operária de Lyon em 1831, por exemplo, levanta-se o lema “viver trabalhando ou morrer combatendo”. Portanto as extenuantes jornadas de trabalho, de 16 ou mais horas vigentes durante esse período, são denunciadas como desumanas e injustas. (CARNEIRO, 2008, p. 177)

Figura 2 – Representação de operários do movimento ludista quebrando máquinas



Como dissemos, se por um lado operários se sentiam explorados e ameaçavam a estabilidade das organizações, por outro, muitas empresas já sentiam dificuldades em manter o processo produtivo de uma maneira economicamente sustentável, o que fez emergir a necessidade de se encontrar novas formas de organização do trabalho. Dessa forma, entre o final dos anos 1800 e início dos anos 1900, surge, nos Estados Unidos, uma corrente de pensamento e ações de organização de fábrica, liderada pelo norte americano Frederick Taylor, que ficou conhecida como Administração Científica.

A Administração Científica de Taylor consistia, basicamente, em um processo de reorganização do trabalho do operário no chamado chão de fábrica. Se antes o trabalhador tinha liberdade para produzir à sua maneira, com Taylor ele passou a seguir determinados modelos. Esses padrões foram estabelecidos com o **estudo de tempos e movimentos**, que consistia em medir e mapear todos os movimentos realizados pelo operário para entender quais movimentos eram úteis e quais eram considerados desnecessários e que, portanto, deveriam ser eliminados do processo.

Embora o intuito de Taylor fosse aumentar a produtividade individual do colaborador, fazendo com que ele repetisse os mesmos movimentos à exaustão de uma maneira simplificada e mecânica, ele de certa forma melhorou as condições de trabalho, por exemplo, propondo ferramentas e máquinas adequadas a cada tipo de trabalho (com a ferramenta adequada em mãos, menos esforço o funcionário fazia e, assim, mais ele poderia produzir) e com o estudo para a redução da fadiga, baseando-se na relação perfil do trabalhador *versus* perfil do trabalho *versus* maquinário que eliminasse desperdício de energia humana.

Portanto, a Administração Científica trouxe contribuições importantes para a melhoria das condições de trabalho da época, não obstante seu objetivo tenha sido elevar o rendimento individual de

cada trabalhador ao máximo, reduzindo sua participação e importância no processo (CHIAVENATTO, 2003; RIBEIRO, 2006).

Perto da década de 1930, também nos Estados Unidos, surge uma nova corrente administrativa, que mais tarde ficaria conhecida como *teoria das relações humanas*. O grande nome dessa corrente de pensamento foi Elton Mayo, que, por meio de seus estudos, conseguiu comprovar que a produtividade do colaborador está diretamente ligada ao seu bem-estar e motivação. Seu mais famoso experimento foi a **experiência de Hawthorne**, que aconteceu em uma fábrica da Western Electric Company, em Chicago, no bairro de Hawthorne. Após concluir as quatro fases da pesquisa, por cerca de cinco anos, descobriu-se que a produtividade do colaborador e sua motivação tinham relação direta não somente no que diz respeito a aspectos físicos (como pregava a Administração Científica), mas também a aspectos psicológicos e sociais.

Após suas descobertas, Elton Mayo quebrou paradigmas e fez com que as organizações considerassem outros aspectos, até então tidos como desnecessários, para elevar a produtividade, como: intervalo entre jornadas, presença de médicos ou enfermeiros na produção, ambiente menos rígido etc. Vale destacar que todo esse movimento, desde Administração Científica até os dias de hoje, aconteceu paralelo à evolução da legislação e de normas que regem os processos de trabalho, tema que abordaremos no Capítulo 2.

À medida que as organizações evoluíam, mais ênfase era dada a questões de saúde, meio ambiente e segurança. As teorias estruturalista e de sistema, por exemplo, ao relacionar as organizações com o ambiente externo, evidenciando as trocas e influências mútuas, trouxeram a importância de se trabalhar o meio ambiente e o entorno; e a corrente comportamentalista, que reforçou os achados da teoria das relações humanas, provou que a produtividade do colaborador está diretamente ligada ao seu bem-estar.

Segundo Bureau Veritas (2002), um marco para a evolução da questão de saúde e segurança no trabalho ocorreu nos anos 1980 com a criação de um sistema normativo para a indústria química e petroquímica, chamado de Sistema Internacional de Avaliação de Segurança (ISRS), que consiste em medir, implementar e evidenciar o desempenho de organizações a respeito da segurança e do meio ambiente. A partir de então, outras certificações, instrumentos e sistemas de gestão foram criados, especialmente nos anos 1990, com destaque para a Organização Internacional de Normalização (ISO), Série de Avaliação da Segurança (OHSAS) e, no Brasil, orientações específicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Todas essas certificações e normatizações servem como guias para empresas que desejam melhorar seus sistemas e funcionam como bússolas que indicam os caminhos e as formas de estruturação dos processos.

Hoje, organizações modernas e que almejam ser referência no mercado que atuam já incorporam as práticas de saúde, meio ambiente e segurança no trabalho como assuntos estratégicos e primordiais em seus planejamentos. Empresas como Petrobras e Gerdau, entre outras, apresentam sistemas integrados de gestão que contemplam, de maneira quase perfeita, essas importantes áreas, evitando acidentes de trabalho, doenças ocupacionais (físicas ou psicológicas), mitigando riscos e fomentando o respeito e a preservação ao meio ambiente.

1.2 Conceitos básicos iniciais

▶ Vídeo



Para melhor compreender os assuntos que abordaremos nesta obra, é importante que desde já você conheça alguns conceitos básicos que fazem parte do universo dos estudos de saúde, meio ambiente e segurança no trabalho. A seguir, apresentaremos algumas definições, siglas e reflexões que serão fundamentais na compreensão dos demais assuntos que veremos adiante.

Vamos começar separando alguns conceitos que geralmente utilizamos de maneira conjunta e acabamos por pensar que se trata da mesma coisa, como o caso de higiene e saúde no trabalho.

Segundo Chiavenato (2010) higiene ou segurança no trabalho se refere ao conjunto de normas, iniciativas e ações que visam a garantir a proteção da integridade física e mental do trabalhador, de tal modo que se evite o surgimento de doenças e acidentes ocupacionais, bem como se faça um trabalho diagnóstico e preventivo. Em síntese, higiene no trabalho se refere às condições de trabalho mínimas para garantia da integridade física e psicológica do colaborador. Nesse aspecto, estão contemplados no programa de higiene do trabalho questões como iluminação, ventilação, temperatura, ruídos, os tipos de relacionamento interno e o perfil das lideranças, adequação de máquinas e equipamentos, ajuste de mesas e ferramentas etc.

Já o conceito de *saúde ocupacional*, ou saúde no trabalho, está ligado a todas as ações que a organização realiza cujo objetivo direto é evitar doenças. Parece um pouco confuso à primeira vista, já que higiene do trabalho também busca evitar doenças, mas a diferença está no tipo de ações que são desenvolvidas. Para explicar melhor, usaremos um exemplo de nosso cotidiano. Quando criança, provavelmente você sempre ouvia dos adultos que devia lavar as mãos antes da refeição. O intuito dessa ação era evitar que você contaminasse os alimentos com alguma bactéria ou outro micro-organismo que estivesse em suas mãos. Essa atitude preventiva indireta de sua mãe pode ser considerada uma ação de higiene do trabalho, assim como a ação de um enfermeiro que antes de atender a um paciente precisa colocar luvas para evitar contato com sangue contaminado, por exemplo.

No entanto, mesmo sua mãe tomando todas as providências quanto a sua higiene, de tempos em tempos (rotina) ou quando algo anormal aparecia, você se consultava com um médico. O objetivo era fazer uma avaliação e, caso alguma doença estivesse chegado,

ou estivesse na iminência de surgir, esse médico lhe recomendaria algumas ações corretivas.

Nas empresas a analogia é a mesma. Os programas de saúde ocupacional são contemplados pelas ações mais efetivas de prevenção e combate a doenças, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que é obrigatório em todas as organizações e consiste na realização de exames médicos para:

- admissão ao trabalho (todo trabalhador precisa realizar antes de começar a trabalhar na empresa);
- demissão do trabalho (antes de sair da organização, todos os colaboradores precisam passar por um exame para avaliação);
- retorno ao trabalho (após um período de afastamento);
- periódicos (de tempos em tempos, pré-determinado por lei, os colaboradores precisam passar por uma avaliação médica, com o intuito de verificar se as condições se mantêm inalteradas) e;
- mudança de função, cujo foco está na avaliação da aptidão do colaborador para o novo posto de trabalho.

Além do PCMSO, a área de saúde ocupacional se dedica a realizar palestras e ações de medicina preventiva, como aderir a campanhas do tipo outubro rosa (combate ao câncer de mama) e novembro azul (combate ao câncer de próstata), e ainda organizar mutirões para aferição de diabetes e realização de exames, por exemplo.

Um programa completo de medicina ocupacional se dedica ainda a realizar um levantamento e estabelecer indicadores, com base no histórico e nas estatísticas de afastamento dos colaboradores, desenvolver sistemas de prevenção com regras e procedimentos obrigatórios e, em empresas com um nível mais avançado de consciência sobre o tema, recompensar gerentes e supervisores que conseguirem ter uma eficácia reconhecidamente diferenciada no que tange à saúde ocupacional de seus liderados.

Outro conceito importante a ser esclarecido nesse início de discussão é **gestão ambiental**. Diferentemente do que o senso comum pode imaginar, não se trata apenas de políticas de preservação de meio ambiente, redução do consumo de água e outras bandeiras importantes que, comumente, de uma maneira simplista, entende-se como gestão ambiental. Também não se trata apenas de ações que visam a cumprir determinadas legislações específicas, como a logística reversa, por exemplo.

Gestão ambiental é um conjunto de atividades integradas que buscam proporcionar condições ambientais sustentáveis para seus colaboradores, clientes e comunidade. O objetivo da gestão ambiental é conciliar os diferentes interesses da organização (lucro por parte dos acionistas, salário por parte dos colaboradores, qualidade dos produtos por parte dos clientes etc.) com uma operação que proteja o meio ambiente e a integridade de seus colaboradores. Seiffert define gestão ambiental

como um processo adaptativo e contínuo, através do qual as organizações definem, e redefinem, seus objetivos e metas relacionados à proteção do ambiente, à saúde de seus empregados, bem como clientes e comunidade, além de selecionar estratégias e meios para atingir esses objetivos num tempo determinado através de constante avaliação de sua interação com o meio ambiente externo. (SEIFFERT, 2017, p. 13)

No Capítulo 6, aprofundaremos o conceito de *gestão ambiental* nas organizações.

Considerações finais

Como vimos, o conceito de segurança, meio ambiente e saúde no trabalho foi se aprimorando ao longo dos tempos, partindo de um cenário tenebroso em que colaboradores viviam em condições indignas até chegar a uma situação mais organizada e humana.

No entanto, o assunto não se esgotou, e a discussão segue viva e contínua, pois, à medida que novas formas de trabalho, novos equipamentos, novas pesquisas e novas visões são desenvolvidas, novos arranjos são gerados e novas ações são necessárias. Isso nos mostra uma importante lição: atuar na saúde, meio ambiente e segurança do trabalho não será nunca uma tarefa tranquila, pelo contrário, será sempre uma atividade que envolverá muita pesquisa e muita ação reflexiva sobre os processos da organização.

Se neste capítulo fizemos um resgate pelo ponto de vista histórico das ações e cenários da área, no próximo capítulo abordaremos outro pilar desse assunto: a legislação, a garantia de que as condições mínimas de saúde, meio ambiente e segurança no trabalho sejam respeitadas. Faremos também um resgate histórico do assunto, chegando até o momento atual e às normas regulamentadoras vigentes.

Ampliando seus conhecimentos

- TEMPOS MODERNOS. Direção: Charles Chaplin. Estados Unidos: Continental, 1936. (87 min.).

O filme *Tempos modernos*, de Charles Chaplin, evidencia a forma de trabalho nas organizações, no início da Revolução Industrial.

- PODA de árvores: trabalho precisa de atenção a normas de segurança. RICTV Record Joinville. 2 fev. 2017. (5 min. 15 seg.). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_W1qihioL9M. Acesso em: 7 fev. 2019.

Indicamos ainda uma reportagem que a TV Record de Joinville apresentou sobre o processo de corte e podas de árvores de ruas e avenidas, obedecendo à legislação ambiental e às normas de segurança.

Atividades

1. Que tipo de ações de saúde, meio ambiente e segurança no trabalho você vivenciou ou vivencia nas organizações em que atua ou já atuou?
2. Na organização em que você trabalha (ou com a qual tem contato), há uma preocupação efetiva com as questões relacionadas à saúde, ao meio ambiente e à segurança no trabalho?
3. De acordo com os conceitos de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho apresentados, as empresas que você conhece e com as quais se relaciona enfatizam mais uma área ou conseguem equilibrar bem as ações entre esses três itens? Justifique.

Referências

- BUREAU VERITAS. *Auditorias internas de SGI conforme ISO/DIS 19011*. São Paulo, 2002.
- CARNEIRO, Wellington Pereira. Palimpsesto de humanidade direitos humanos e normas internacionais do trabalho: um estudo comparado. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª região*. Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 173-192, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*. 3. ed. atualizada. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 6. ed. atualizada. São Paulo: Campus, 2003.
- GOUVEIA, Nelson. Saúde e meio ambiente nas cidades: os desafios da saúde ambiental. *Revista Saúde e Sociedade*, v. 8, n. 1, p. 49-61, 1999.
- MEDEIROS, Edmar Bezerra. *Um modelo de gestão integrada de qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional para o desenvolvimento sustentável: setor de mineração*. 2003. 151 f. Dissertação (Mestrado

em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

RIBEIRO, Antônio de Lima. *Teorias da Administração*. 4. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, Yara Maria Amorim. *Segurança, meio ambiente e saúde*. Recife: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, 2016.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. *ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Condições de trabalho e legislação

No primeiro capítulo, apresentamos uma evolução do pensamento e das ações organizacionais relacionadas a saúde, segurança e meio ambiente. Neste segundo capítulo, falaremos do outro pilar que sustenta tais ações: a legislação. Sem uma legislação própria e que representasse, de fato, os direitos dos trabalhadores e da comunidade em geral, dificilmente teríamos evoluído nesse aspecto.

Assim como as ações da gestão organizacional, elencadas no primeiro capítulo, a legislação da saúde, segurança e do meio ambiente também passou por um processo de evolução ao longo dos anos. O quadro de leis e normas criado para garantir condições mínimas de trabalho ao colaborador saiu de uma situação em que era nula, na época da Revolução Industrial, para um complexo e eficaz sistema de proteção do trabalhador e seu entorno, especialmente em nosso país, que possui uma legislação específica, abrangente, pois regula diferentes setores, e obrigatória para todas as organizações que se enquadrarem nos critérios definidos por lei.

2.1 Evolução da legislação sobre saúde e segurança no trabalho

▶ Vídeo



Conforme vimos no primeiro capítulo, as ações ligadas a saúde, segurança e meio ambiente eram raras, pontuais e não regulamentadas. Somente a partir da Revolução Industrial e seus reflexos negativos que as primeiras medidas legais foram implementadas, devido ao aumento considerável de acidentes em fábricas, mortes e doenças causadas pelo ambiente industrial, e a consequente revolta de trabalhadores com as condições impostas.

A primeira ação legal concreta, relacionada a saúde e segurança do trabalhador, de acordo com o Bureau Veritas (2002), ocorreu em 1802, quando a Inglaterra implementou a lei da preservação da saúde e da moral de aprendizes e de outros empregados na indústria, que limitava a jornada de trabalho a 12 horas por dia, proibia trabalho noturno e obrigava os proprietários de fábricas a limpar e lavar suas empresas e a mantê-las ventiladas.

Já em 1833, no mesmo país, foi criada a *Factory Act* (lei das fábricas), que, dentre outras medidas, estabelecia um teto de 69 horas semanais de trabalho, a obrigatoriedade de escolas para funcionários menores de 13 anos e a proibição do trabalho para menores de 9 anos. Foi ainda a primeira lei a obrigar um atestado médico de aptidão para o trabalho. De acordo com Bureau Veritas (2002), em 1844 novas cláusulas foram adicionadas a *Factory Act* e assim passou a ser obrigatório o uso de proteção em máquinas e a comunicação de acidente de trabalho.

Outros países também seguiram os exemplos e foram criando suas próprias legislações e seus instrumentos que visavam garantir o mínimo de saúde e segurança aos colaboradores.

-
-
- **França** (década de 1860) – Regulamentação da segurança e higiene do trabalho e o surgimento da primeira associação para a prevenção de acidentes (BUREAU VERITAS, 2002).
 - **Estados Unidos** (início do século XX) – Nomeação de oficiais sanitários para inspecionar fábricas e a criação do Conselho Nacional para Segurança Industrial (BUREAU VERITAS, 2002; EGGERS; GOEBEL, 2005).
-
-

Integrando o Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho. Dentre suas atribuições, destacam-se a preocupação com as relações de trabalho no mundo, as condições de saúde e segurança do trabalhador, a qualidade de vida do funcionário e as questões éticas e econômicas envolvidas nesse processo.

Leia a seguir o que é e o que faz a Organização Internacional do Trabalho, de acordo com a própria entidade:

Fundada em 1919 para promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2018)

Como vimos, a OIT funciona como um grande guardião mundial da segurança e das condições mínimas necessárias para um trabalho digno de todos os indivíduos. Segundo Bringel e Ferraz (2014), as convenções definidas pela organização precisam ser ratificadas pelo congresso nacional e promulgadas pelo presidente da república; já as recomendações são princípios básicos que servem de guias para legisladores e são utilizadas como modelos e bases para a criação de leis, julgamento de casos específicos, implementação de políticas e até mesmo como fontes de inspiração e sugestões para empresas que queiram se destacar no tema de saúde, segurança e meio ambiente.

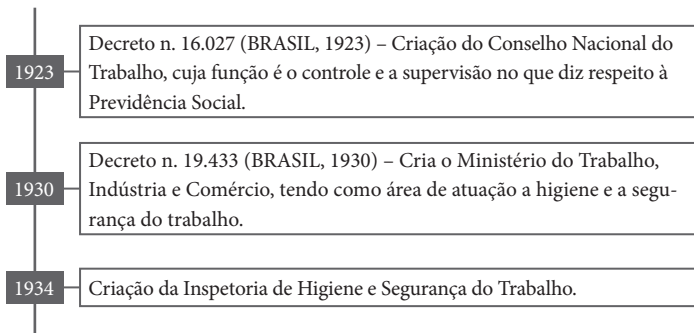
Embora as definições do órgão precisem ser ratificadas antes de ter validade no país, o simples fato de aderir a OIT (e o Brasil é membro fundador da organização e participa desde sua primeira reunião de trabalho) obriga que os Estados assumam alguns princípios fundamentais, como explicam Bringel e Ferraz (2014):

independentemente da citada aprovação, todos os países que se tornam membros da OIT estão sujeitos aos seus princípios fundamentais, quais sejam: da liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; da eliminação de todas as formas de trabalho forçado; da abolição efetiva do trabalho infantil e da eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação. (BRINGEL; FERRAZ, 2014, p. 164)

No Brasil, data-se também de 1919 a primeira iniciativa na temática da saúde e segurança do trabalhador. De acordo com Sandroni (1996), Gonçalves e Cruz (2009) e Fonseca (2015), em 15 de janeiro foi implementado o Decreto Legislativo n. 3.724 (BRASIL, 1919), que previa a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas e a indenização ao trabalhador acidentado pela empresa.

Após essa primeira iniciativa, outras ações de cunho legal e de protecionismo por parte do Estado foram implementadas, conforme sequência a seguir:

Figura 1 – Ações por parte do Estado



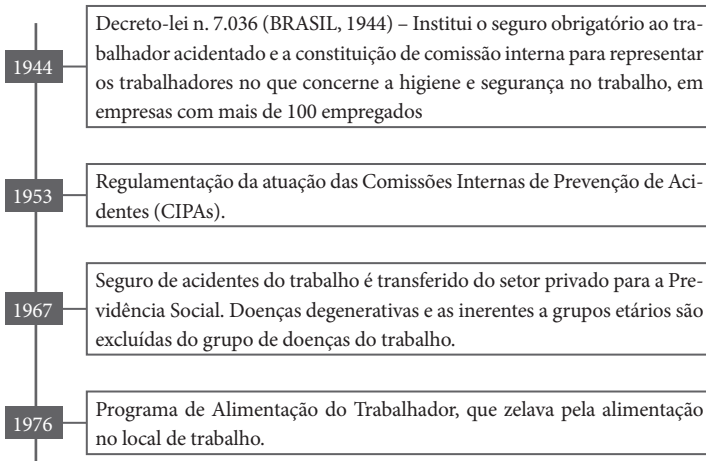
Já a grande legislação, que foi um marco em toda relação trabalhista do país e agrupou as diferentes leis de proteção ao trabalho, surgiu em 1943, e foi chamada de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). Segundo Santos (2016, p. 17):

Seu objetivo era unificar todas as leis trabalhistas praticadas no país aos trabalhadores regidos por este sistema, isto é, com carteira de trabalho assinada ou “registrados em carteira” deu-se o nome “celetistas”. Além desses trabalhadores, há também os que trabalham como pessoa jurídica, os autônomos e os servidores públicos estatutários.

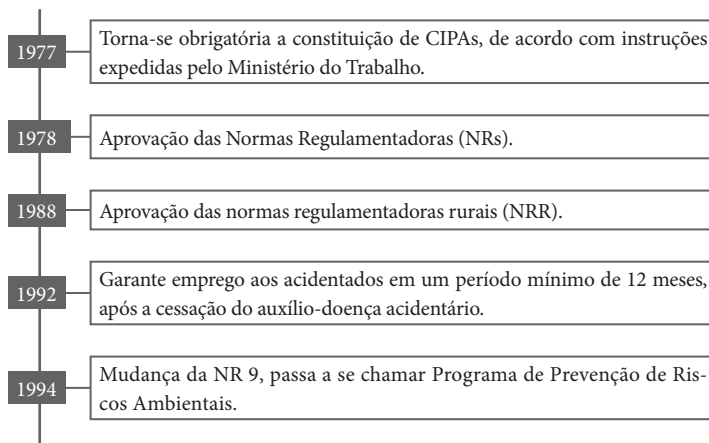
A CLT instituiu ao longo do tempo, entre outras coisas, a obrigatoriedade das empresas de cumprir as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho (Portaria n. 3.214), nas constituições estaduais, códigos sanitários estaduais, além de instruções normativas do corpo de bombeiros.

Outras legislações complementares também se sucederam à CLT, algumas principais são evidenciadas a seguir, de acordo com Fonseca (2015) e Gonçalves e Cruz (2009):

Figura 2 – Legislações complementares



(Continua)



Fonte: Elaborada pelo autor.

As Normas do Ministério do Trabalho (NRs) também sofreram alterações e ajustes ao longo do tempo, que será o assunto do próximo tópico.

Segundo o Portal Educação (2019), o Brasil na década de 1970 detinha o nada honroso título de campeão mundial de acidentes de trabalho. Mesmo com o aperfeiçoamento da legislação, os atos de fiscalização e controle e uma melhor consciência por parte das empresas, em 2018, segundo o Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria-Geral do Trabalho, o país estava em quarto lugar no *ranking* mundial de acidentes, com indicadores apontando que, em média, um novo acidente acontece a cada 48 segundos e uma nova vítima fatal surge a cada 3 horas e 38 minutos, por falta de cuidados e condições adequadas de trabalho (BRASIL, 2018a).

Embora essa evolução ainda se mostre tímida, os avanços conquistados devem-se muito ao arcabouço legal que se criou no país, sobretudo às conquistas advindas da CLT, que, em sua composição, dedicou todo o 5º capítulo para os aspectos relacionados a segurança e medicina do trabalho. A seguir, destacamos alguns pontos importantes para aprendizado e reflexão:

- Obrigações mútuas – Empresas e empregados têm sua parcela de responsabilidade quando o assunto é segurança e saúde no trabalho (veremos isso em mais detalhes nos Capítulos 3 e 4).
- Respeitando as normas e determinações do Ministério do Trabalho (por meio das NRs) e, levando-se em conta o porte da empresa, número de funcionários, atividade que executa e outros, as organizações precisarão manter serviços especializados em segurança e medicina no trabalho, bem como constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).
- Obrigatoriedade, quando necessário for, do fornecimento (empresas) e do uso (colaboradores) de equipamentos de proteção individual (EPIs).
- Realização de exames médicos para admissão, demissão, de maneira periódica, e outros que se fizerem necessários de acordo com a função.
- As edificações precisam ter no mínimo 3 metros de pé-direito e/ou condições adequadas de iluminação e ventilação que proporcionem conforto térmico ao colaborador, bem como cuidados específicos com rampas, escadas, pisos, corredores etc., de tal forma que se garanta a integridade e o bem-estar do funcionário.
- As máquinas e equipamentos utilizados pelas organizações somente poderão ser utilizadas se tiverem dispositivos de partida e parada e outros mecanismos que evitem, sobretudo, acionamentos acidentais. Além disso, todos os serviços de reparos, limpeza e ajustes devem ser feitos com o maquinário parado, salvo quando o processo obrigar o acionamento.

Entre as diferentes normativas e regras previstas na CLT, destacam-se as definições sobre atividades insalubres e perigosas. De acordo com a legislação trabalhista, a insalubridade pode ser definida da seguinte forma:

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. (BRASIL, 1943)

A legislação confere ao Ministério do Trabalho o poder de aprovar, avaliar e deliberar sobre as classificações dos graus de insalubridade, de acordo com os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e tempo de exposição do empregado. A classificação desses graus será entre máximo, médio e mínimo, e proporcionará ao trabalhador o direito de receber um adicional sobre o salário mínimo da região de 40% nos casos de empresas e atividades enquadradas em grau máximo; 20% nos casos de enquadramento em grau médio e 10% nos casos que o enquadramento for de grau mínimo. A relação das atividades e respectivos enquadramentos são determinadas em normas regulamentadoras.

Já sobre atividades perigosas, a CLT define da seguinte forma: “Art. 193 – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado” (BRASIL, 1943).

Para estas, que são consideradas atividades cujo risco à vida é eminente, porém não obrigatoriamente realizável, a legislação prevê um adicional de 30% sobre o salário do colaborador, sem considerar os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações no lucro da empresa.

Os valores recebidos pelos adicionais de insalubridade e periculosidade serão computados a partir da data de início da realização das atividades classificadas e enquadradas como tal e se cessarão imediatamente ao final da realização das atividades. Por exemplo,

se durante um mês um determinado engenheiro civil, que atuava na elaboração de plantas baixas no escritório de uma firma de engenharia e arquitetura, precisou atuar em uma obra de construção de um gasoduto, fez-se jus ao adicional de 30% de periculosidade; no entanto, se o mesmo engenheiro, no mês seguinte, se vê realocado novamente por sua empresa para trabalhar no escritório, longe dos riscos derivados da explosão, ele perde o direito ao adicional.

Mais recentemente, no ano de 2017, foi realizada no Brasil a chamada Reforma Trabalhista, que alterou pontos importantes da legislação no país. Segundo Freitas (2018), a mudança na legislação afetou diretamente, no mínimo, duas normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho.

A primeira alteração é relacionada ao intervalo intrajornada que, antes da mudança era de, no mínimo, 1 hora (para jornadas superiores a 6 horas) e agora passou a considerar a possibilidade de um intervalo de 30 minutos, desde que acordado em convenção coletiva. A segunda alteração consiste na possibilidade de relativização do grau de enquadramento de insalubridade, por meio de negociação coletiva. Segundo Freitas (2018), tais determinações ferem princípios básicos do direito coletivo do trabalho e vão na contramão de estudos e recomendações dos diferentes órgãos de proteção ao trabalhador.

Cabe ainda neste capítulo evidenciar sobre a legislação previdenciária em vigor que, no que tange às questões de saúde, segurança e meio ambiente traz algumas definições importantes, de acordo com as Leis n. 8.212 e 8.213 (BRASIL, 1991):

- Os trabalhadores expostos a agentes químicos, biológicos e físicos, nocivos à saúde, terão direito à aposentadoria especial, podendo se aposentar com 15, 20 ou 25 anos de trabalho. Casos comuns na literatura jurídica são os de trabalhadores de minas de carvão, por exemplo, que se aposentam com 15 anos de trabalho.

- Também importante destacar que, para financiar esse benefício excepcional, as empresas enquadradas nos diferentes graus de risco vão contribuir ao INSS com um acréscimo de 6%, 9% ou 12% em seus recolhimentos.
- Na mesma linha, as empresas enquadradas em graus de risco pagam ao INSS 1%, 2% ou 3% sobre sua folha de pagamento para financiamento do seguro de acidente de trabalho.

Outros aspectos ainda previstos na legislação previdenciária, tais como afastamento e processos de acidente de trabalho, serão retomados e aprofundados nos Capítulos 3 e 4, nos quais trataremos da temática de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, respectivamente.

2.2 As normas regulamentadoras – NRs

 Vídeo



Na seção anterior, vimos a evolução e o atual estágio da legislação trabalhista, no que se refere a saúde e segurança do trabalhador. O que podemos compreender da CLT, nos termos específicos que variam por tipo de atividade desenvolvida, porte da empresa e outros, a legislação atribui ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de elaborar as regras que vão reger tais assuntos, e isso é feito por meio de normas regulamentadoras, conhecidas como NRs.

Segundo o Portal do Ministério do Trabalho:

As Normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (BRASIL, 2018b)

Atualmente, estão em vigor no Brasil 36 NRs. Acompanhe, nas páginas a seguir, uma breve explicação e alguns detalhes específicos de cada uma delas, segundo as informações do Ministério do Trabalho.

NR 1: Disposições gerais

Traz as definições básicas para implantação e cumprimento das NRs, demonstrando as responsabilidades e obrigações. Destacamos os seguintes itens:

- Todas as empresas e órgãos públicos que possuam funcionários regidos pela CLT estão sujeitos ao cumprimento das normas que se aplica.
- As normas não desobrigam o cumprimento de legislações específicas de estados e municípios, tais como códigos sanitários e regulamentos de obras.
- Determina a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST) como órgão responsável por coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, incluindo Campanha Nacional de Prevenção a Acidentes de Trabalho (Canpat) e Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).
- Determina que, no âmbito local, as delegacias regionais do trabalho serão os órgãos responsáveis por executar as ações da área de medicina e segurança do trabalho (inclusive a Canpat e o PAT), bem como fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a temática e impor as penalidades, embargos e notificações, dentre outras ações de controle e fiscalização.

A NR 1 determina ainda as seguintes obrigações para empregadores e empregados. São obrigações dos empregadores:

- Cumprir e fazer cumprir todas as regras e normas sobre segurança e medicina no trabalho.
- Elaborar ordens de serviços sobre segurança e saúde no trabalho e informar e conscientizar os colaboradores pelos meios de comunicação internos da empresa.
- Informar os colaboradores sobre os riscos que existem no local de trabalho, as formas e meios de prevenção e

as ações que a empresa realiza, os resultados dos exames realizados e os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

- Permitir que representantes dos colaboradores acompanhem as ações de fiscalização sobre medicina e segurança no trabalho.
- Determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente do trabalho ou doenças ocupacionais.
- O não cumprimento das normas e regras fará o empregador sofrer as penalidades previstas na legislação.

Cabe aos empregados:

- Cumprir as regras e a legislação de segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pela organização empregadora. O colaborador que não cumprir as exigências legais e normas da empresa, no que tange a segurança e medicina do trabalho, incidirá em ato faltoso, podendo ser punido.

NR 2: Inspeção prévia

Todo estabelecimento novo, antes de começar a operar, deve solicitar aprovação de suas instalações junto ao órgão local do Ministério do Trabalho. O órgão competente emitirá, caso a inspeção seja aprovada, um documento chamado Certificado de Aprovação de Instalações (CAI).

Além da inspeção prévia, a empresa deverá solicitar o CAI sempre que modificações substanciais forem feitas em suas instalações.

O estabelecimento que não atender as condições exigidas fica impedido de funcionar até que se providenciem os ajustes e reparos indicados pela fiscalização.

NR 3: Embargo ou interdição

Sempre que o órgão ligado ao Ministério do Trabalho na localidade, em seu exercício de fiscalização e verificação, encontrar situações de trabalho que caracterizem riscos graves e iminentes aos trabalhadores, ocorrerá a interdição ou embargo, podendo ser total ou parcial.

Interdição significa a paralisação, total ou parcial, de uma organização, um setor dela, ou mesmo máquinas e equipamentos. Já o embargo significa a paralisação total ou parcial de uma obra.

Durante a interdição ou embargo, podem-se realizar atividades de reparo e ajustes para eliminação dos problemas, e os colaboradores afetados devem receber seus salários normalmente, como se estivessem efetivamente trabalhando.

NR 4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

Esta norma estabelece e direciona os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (SESMT) nas organizações, que são compostos por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho.

Utilizando-se de uma relação grau de risco x quantidade de funcionários, o Ministério do Trabalho determina o profissional e a quantidade mínima que a empresa precisa ter em suas dependências, conforme mostra a tabela a seguir.

Tabela 1 – Relação grau de risco x quantidade de profissionais SESMT

Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho

Grau de risco	Nº de empregados no estabelecimento	Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho										Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000**	
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000					
1	Técnicos												
	Técnico Seg. Trabalho	-	-	1	1	1	1	2	1				1
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	-	-	1*	1	1*	1	1	1	1*
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	-	1*	-	1*	-	-
	Médico do Trabalho	-	-	-	-	1*	1*	1	1	1*	1	1	1*
	Técnico Seg. Trabalho	-	-	-	1	1	2	5	1	1	1	1	1
2	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	-	1*	1	1	1*	1	1	1	1*
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
	Médico do Trabalho	-	-	-	-	1*	1	1	1*	1	1	1	1

(Continua)

Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho

Grau de risco	Nº de empregados no estabelecimento	50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000**
3	Técnico Seg. Trabalho	-	1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	-	-	1*	1	1	2	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	-	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-
	Médico do Trabalho	-	-	-	1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho	-	1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enfermagem Trabalho	-	-	-	1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-
	Médico do Trabalho	-	1*	1*	1	1	2	3	1

(*) - Tempo parcial (mínimo de três horas)

(**) - O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento da faixa de 3.501 a 5.000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4.000 ou fração de 2.000.

OBS.: hospitais, ambulatórios, maternidades, casas de saúde e repouso, clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 empregados deverão contratar um enfermeiro do trabalho em tempo integral.

Fonte: Guia Trabalhista, 2018.

A avaliação do grau de risco é baseada no Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) principal da empresa e, no caso de mais de 50% de seus colaboradores atuarem em funções cujo grau de risco seja maior que a incidência de seu CNAE principal, vale o grau maior. A escala dos graus de risco é definida em tabela própria do Ministério do Trabalho.

A norma ainda prevê a possibilidade de empresas que não têm a obrigatoriedade de ter profissionais de SESMT efetivos em seus quadros terceirizarem esses serviços ou ainda utilizarem-se de serviços comuns providos por associações, sindicatos ou outros.

Por fim, a norma também determina as atribuições dos profissionais de SESMT, que, dentre outras ações, devem:

- Aplicar os conhecimentos relacionados a saúde e segurança do trabalho sobre todos elementos, desde edificações, processos até máquinas e equipamentos, visando reduzir ou eliminar os riscos de acidentes e doenças do trabalho.
- Determinar a utilização por parte do empregado, quando necessário, dos EPIs (equipamentos de proteção individual) em alinhamento com a NR 6, que trata especificamente do tema.
- Responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento das normas e regras de saúde e segurança do trabalho.
- Manter-se em contato e relacionamento direto e constante com a Cipa, atuando em parceria, valendo-se de seus relatórios e ajudando, atendendo e treinando essa comissão.
- Promover atividades de conscientização, orientação e educação dos trabalhadores, seja em campanhas específicas ou em programas permanentes.
- Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, fazendo-os atuar em favor da prevenção.

- Analisar e registrar todos os acidentes ocorridos na organização, descrevendo todas as pessoas e cenário envolvidos.
- Registrar mensalmente os dados relacionados a acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade.
- Manter, por no mínimo 5 anos, os registros relatados.

NR 5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Esta NR trata sobre a composição e ação da comissão interna de prevenção de acidentes. A CIPA é formada por colaboradores indicados pelo empregador e eleitos pelos empregados para atuar de maneira constante em favor da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A obrigatoriedade da CIPA, bem como seu dimensionamento (quantidade de membros), ocorre em uma relação entre o perfil da empresa e o número de funcionários. De uma maneira geral, nenhuma empresa com até 19 funcionários é obrigada a ter CIPA (para vários perfis de empresa a obrigatoriedade se dá após 50 colaboradores) e a partir do início da obrigatoriedade varia-se o número de seus membros efetivos e suplentes que podem ir de 1, nos casos mínimos, até 27 (somando efetivos e suplentes), nos casos máximos.

Vale ressaltar que os colaboradores membros da diretoria da CIPA recebem estabilidade de até um ano após o término de seus mandatos na comissão, para que possam atuar de maneira livre e sem medo de retaliações.

NR 6: Equipamento de Proteção Individual (EPI)

A NR 6 visa regulamentar a aquisição e utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs). Tais equipamentos buscam proteger individualmente cada colaborador contra acidentes e doenças no trabalho.

Os EPIs devem sempre ser comprados de empresas fornecedoras que possuam certificado de aprovação expedido pelo órgão competente vinculado ao Ministério do Trabalho. Para tanto, elas devem

cumprir uma série de requisitos e se comprometer integralmente com a qualidade desses equipamentos.

Já o empregador é obrigado a fornecer e registrar a entrega dos EPIs aos seus colaboradores; também é responsabilidade dele exigir a utilização dos equipamentos, orientar e treinar quanto ao uso e guarda, substituir quando necessário, responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica.

As obrigações do colaborador estão ligadas à utilização correta e apenas ao que se destina os equipamentos, à guarda e conservação e ao cumprimento das determinações do empregador sobre a utilização dos EPIs.

NR 7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

A NR 7 regula o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Esse programa visa garantir a avaliação contínua da saúde do colaborador e exige, dentre outras coisas, a realização dos exames médicos admissionais, que devem ser realizados antes da contratação do colaborador; periódicos, que obedecendo às especificidades da atividade empresarial deve ser realizado de tempos em tempos para uma avaliação continuada; de retorno ao trabalho, que deve ser realizado por todo colaborador que ficar afastado de suas funções por, no mínimo 30 dias, por conta de acidente, doença ou parto; de mudança de função, que será realizado antes da data da mudança desde que a nova função implique em risco diferente da função anterior; e demissional, que deve ser realizado em até 10 dias a partir do término do contrato, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 135 dias, para empresas com grau de risco menor, ou 90 dias para empresas com grau de risco maior (o grau de risco aqui informado é determinado por tabela própria do Ministério do Trabalho). Além desses, em caso de necessidades específicas, o médico do trabalho pode pedir exames complementares.

O PCMSO é uma segurança para empregados e empregadores, pois, após a realização de cada exame, é emitido o atestado de saúde ocupacional, no qual o médico do trabalho responsável informa as condições atuais do trabalhador, podendo avaliar o surgimento e evolução de quadros patológicos ou mesmo a existência de potenciais problemas de saúde. Assim, o PCMSO também ajuda no rastreamento e diagnóstico precoces e problemas relacionados à saúde dos trabalhadores.

Na ocorrência ou agravamento de doenças profissionais, a norma recomenda aos médicos do trabalho que solicitem à empresa a emissão de uma comunicação de acidente do trabalho. Se necessário, é ele que indica o afastamento do colaborador da exposição ao risco ou ao próprio trabalho, encaminha o trabalhador à previdência social para as medidas necessárias e orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle e prevenção.

NR 8: Edificações

Essa norma trata dos requisitos mínimos necessários para a garantia da segurança dos profissionais no ambiente físico de trabalho.

A norma estabelece as regras específicas para circulação, por exemplo os cuidados necessários em pisos e rampas, como a utilização de antiderrapantes em locais escorregadios. Também é prevista na norma a proteção contra intempéries, como resistência ao fogo, isolamento térmico, isolamento e condicionamento acústico etc.

Cabe ressaltar que, além de seguir a Norma Regulamentadora 8, a organização deve se atentar às normas específicas de níveis federais, estaduais ou municipais sobre edificações.

NR 9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

A NR 9 estabelece a obrigatoriedade da elaboração de um programa de prevenção de riscos ambientais para todas as organizações que admitam trabalhadores como empregados. O PPRA busca a preservação da saúde dos trabalhadores, por meio de um programa

que avalie e antecipe reais ou potenciais riscos ambientais existentes no ambiente de trabalho.

O PPRA é complementar ao PCMSO e suas informações devem ser compartilhadas e analisadas em conjunto. Para efeito dessa NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambiente de trabalho e que, pela sua natureza, concentração ou intensidade podem causar danos à saúde do trabalhador.

O programa tem sua estrutura definida pela norma e será novamente discutido no Capítulo 5, quando abordaremos o assunto da análise de riscos ambientais e profissionais.

NR 10: Instalações e serviços de eletricidade

Essa norma é especificamente dedicada àqueles trabalhadores que atuam, direta ou indiretamente, em instalações elétricas e serviços com eletricidade.

Dentre suas especificidades, a norma traz responsabilidades e medidas aplicáveis à empresa, ao trabalhador e aos projetos de instalações elétricas. Além disso, são partes integrantes dessa norma regras sobre trabalhos que envolvem alta tensão; habilitação, qualificação, capacitação e autorização dos colaboradores; proteção contra incêndios e explosões etc.

NR 11: Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais

A NR 11 regulamenta a operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras. A norma estabelece atividades e procedimentos padrão que visam a garantir a segurança de todos os envolvidos, desde a delimitação e regra para funcionamento de elevadores, até a checagem dos sistemas obrigatórios de equipamentos motorizados de transporte.

Importante destacar a preocupação com o trabalho manual de transporte de sacas, algo comum em construções e portos. A regra determina que nenhum colaborador poderá caminhar mais que

60 metros transportando manualmente um saco e, na operação de carga e descarga em caminhões ou vagões, o trabalhador deve ter sempre o auxílio de um ajudante.

NR 12: Máquinas e equipamentos

Nesta NR são abordadas as regras e normas para organização e utilização de máquinas e equipamentos. A norma prevê as ações que devem ser tomadas pelos colaboradores, como cumprimento das ações padrão de segurança para operação, limpeza, abastecimento, inspeção, transporte e outros; não realização de qualquer tipo de alteração nas proteções mecânicas ou dispositivos de segurança de máquinas e equipamentos, de maneira que possa gerar riscos; comunicar seu superior sobre possíveis remoções e alterações de dispositivos de proteção e segurança; e participar dos treinamentos promovidos pelo empregador que tratem da correta utilização dos equipamentos e máquinas.

Também são determinadas algumas regras para arranjo físico e instalações, como a demarcação da área de circulação com o tamanho mínimo necessário para a movimentação segura para trabalhadores e transportadores de materiais, humanos ou mecanizados, e a obrigatoriedade de sua constante desobstrução; e o armazenamento em áreas específicas e demarcadas dos materiais que estiverem em utilização e das ferramentas que utiliza no processo produtivo.

NR 13: Caldeiras e vasos de pressão

Norma específica para utilização de caldeiras a vapor, vasos de pressão e suas tubulações de interligação nos aspectos relacionados a instalação, inspeção, operação e manutenção.

A NR 13 tem alto rigor técnico, indicando operações em detalhes, necessários para redução do risco de acidentes em organizações que façam uso desses equipamentos. Dentre as especificidades desta norma, destaca-se a obrigatoriedade de treinamento específico para operadores nas questões de segurança da operação.

NR 14: Fornos

A NR 14 regulamenta a construção e utilização de fornos no ambiente organizacional, determinando que sejam construídos solidamente, revestidos com material refratário que evite que os limites de tolerância do calor sejam ultrapassados, conforme determinado na NR 15.

NR 15: Atividades e operações insalubres

Trata-se da norma que rege as condições de salubridade e insalubridade no ambiente de trabalho. Para esta NR, condições insalubres são aquelas que advêm de atividades realizadas em ambientes que tenham agentes nocivos acima dos limites de tolerância previstos pelo próprio regimento. Considera-se, para análise do limite de tolerância, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição.

Os agentes que causam insalubridade, para o Ministério do Trabalho, são disponibilizados em anexo próprio da NR 15, como ruídos, exposição ao frio ou ao calor, agentes químicos, dentre outros.

Essa norma também ratifica o direito ao benefício do adicional por insalubridade, previsto na CLT, ao trabalhador que atua em atividades que tenham contato com agentes nocivos. As atividades e organizações são classificadas em graus de risco, pela autoridade competente, após a emissão do laudo técnico de um engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho. Com base nessa análise, é pago ao trabalhador:

- 40% sobre o salário mínimo para grau máximo;
- 20% sobre o salário mínimo para grau médio;
- 10% sobre o salário mínimo para grau mínimo.

NR 16: Atividades e operações perigosas

Também ratificando o que determina a CLT, a NR 16 estabelece um acréscimo, a título de adicional por periculosidade, de 30%

sobre o salário do colaborador que se submeter a uma atividade considerada de iminente risco à sua vida.

A norma considera atividades perigosas aquelas executadas com explosivos sujeitos a degradação química ou autocatalítica; ou a ação de agentes exteriores, como calor, umidade, faíscas, fogo etc. A norma é acompanhada de cinco anexos que expõem as atividades consideradas perigosas.

NR 17: Ergonomia

A NR 17 regulamenta as questões ergonômicas no ambiente de trabalho, ou seja, essa norma estabelece os parâmetros para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas (físicas e psíquicas) e para garantir o melhor conforto e segurança para uma boa produtividade.

Os aspectos abrangidos pela ergonomia vão desde o levantamento, transporte e descarga de materiais, passando pelo mobiliário, equipamentos e pelas condições ambientais do posto de trabalho. Para essa adaptação do ambiente ao trabalhador, o empregador deve realizar uma análise ergonômica do trabalho.

A norma regulamenta as questões como o peso que o funcionário pode levantar ou carregar, sendo que esse peso sempre deverá ser menor para mulheres e trabalhadores jovens, quando comparados a homens adultos. Também regula as questões dos assentos para o trabalho sentado, e o ambiente para trabalhos que exijam atenção constante e solicitação intelectual, como salas de controle, laboratórios e escritórios, o nível de ruído máximo aceitável, temperatura, velocidade e umidade relativa do ar.

NR 18: Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção

Norma que regulamenta, especificamente, o planejamento e a organização, buscando o controle e a prevenção para segurança nos

processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

Uma das normas mais completas traz todo um arcabouço de regras que se destinam a tornar o ambiente de trabalho em uma obra um local seguro e o mais livre possível de riscos ocupacionais.

Dentre as especificidades dessa norma, destaca-se a obrigação da elaboração e cumprimento do Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT). Tal programa deve ser elaborado para obras com mais de 20 colaboradores e deve conter as informações exigidas na norma, como memorial sobre as condições e meio ambiente de trabalho, projeto de execução das proteções coletivas, especificação técnica das proteções coletivas e individuais, cronograma de implantação das medidas preventivas definidas no PCMAT etc.

Também é previsto na norma como devem ser as condições ambientais de um canteiro de obra, no que tange à estrutura oferecida aos trabalhadores, assim a NR 18 prevê que os canteiros de obras devem ter instalações sanitárias, vestiários, alojamento, local de refeições, lavanderia e área de lazer. Além disso, no caso de obras com mais de 50 trabalhadores, é necessário ainda um ambulatório. Também são previstas as questões de altura da obra, ventilação e a constituição das instalações sanitárias, com o mínimo exigido, bem como a forma como devem ser feitas as instalações quando da utilização de contêineres.

NR 19: Explosivos

Trata-se da norma que regulamenta o trabalho com agentes explosivos, regulamentando o depósito, manuseio e armazenagem. Ponto importante dessa norma é que, reforçando a legislação em vigor, ela traz um lembrete de que as atividades de fabricação, utilização, importação, exportação, tráfego e comércio de explosivos são regulamentadas pelo Exército, conforme Decreto n. 3.665 de 20 de

novembro de 2000, bem como são proibidas atividades de fabricação de explosivos em perímetros urbanos.

Como trata-se de atividade sensível e demasiadamente específica, a norma traz regras que vão desde os itens básicos que devem haver em prédios e instalações, passando pelo armazenamento (com a proibição de alguns itens como pólvora, quando misturada a outros elementos, devendo ser armazenada isoladamente) e transporte.

NR 20: Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis

A norma regulamenta e dá as diretrizes para os trabalhos que façam a extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis. Essa norma não abrange os trabalhos realizados em plataformas de extração e produção de petróleo e gás no subsolo marinho, e seus efeitos são válidos para as atividades como postos de combustível, gasodutos, refinarias, usinas e/ou unidades de fabricação de álcool e etanol, entre outros.

A norma rege as questões que vão desde as instalações e os projetos pré-operacionais do local de trabalho, passando pelas atividades e operações, bem como o treinamento e a capacitação constante e contínua dos colaboradores e planos de emergência e contenção.

NR 21: Trabalhos a céu aberto

Também está previsto nas NRs, em específico na NR 21, a regulamentação para os trabalhos realizados a céu aberto. Visando garantir condições mínimas de higiene e segurança, a norma determina a existência de abrigos (ainda que rústicos) para que trabalhadores possam se proteger de intempéries.

Essa norma obriga ainda os empregadores a garantir medidas de proteção contra sol excessivo, calor, frio, umidade e vento aos trabalhadores cujas atividades sejam realizadas a céu aberto.

Também prevê normas para moradias (do trabalhador e de sua família) nos casos em que os colaboradores residirem no local de trabalho (como trabalhadores rurais), tais como ventilação, luz, distância mínima de depósitos e viveiros, instalações e cômodos necessários etc.

NR 22: Segurança e saúde ocupacional na mineração

Outra norma extremamente completa, complexa e específica que visa regulamentar as condições de trabalho para os trabalhadores e empresas de mineração.

A norma prevê uma série de obrigações aos empregadores das atividades de mineração, como por exemplo, o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos, que determina ações de análise, avaliação, execução de atividades de combate, acompanhamento e registro de todos os riscos envolvidos no trabalho. Também determina a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração (CIPAMIN), que possui algumas características específicas que a difere da CIPA tradicional, prevista na NR 5.

NR 23: Proteção contra incêndios

Esta norma, aplicável a diferentes empresas, prevê ações e diretrizes para prevenção e proteção contra incêndios. Entre as obrigações previstas pela norma, destacam-se as ações e informações que o empregador deve providenciar para todos os colaboradores, tais como ciência de como utilizar os equipamentos de combate ao incêndio, procedimentos para evacuação e dispositivos de alarme existentes.

Além disso, registra-se que a norma traz a obrigatoriedade de haver saídas em número suficiente e dispostas de modo que sejam acessadas com rapidez e segurança em caso de emergência. As aberturas, saídas e vias de passagem devem ser claramente assinaladas

por meio de placas ou sinais luminosos, e ainda estabelece que nenhuma saída de emergência pode ser fechada à chave ou presa durante a jornada de trabalho.

NR 24: Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho

Esta norma regulamenta como devem ser as instalações sanitárias como banheiros, vestiários, alojamentos etc. Entre as especificidades dessa norma, encontram-se a obrigatoriedade de que as instalações sanitárias sejam separadas por sexo e sejam de tamanho proporcional à quantidade de funcionários, em uma relação de 1 m² para cada sanitário para cada 20 operários em atividade.

A norma prevê ainda como deverão ser os vasos sanitários, chuveiros, mictórios, lavatórios, áreas de refeição, pisos, alojamentos (com o tipo de cama e área) e outras questões relativas ao tema.

NR 25: Resíduos industriais

A NR 25 trata das ações para eliminação ou redução dos resíduos industriais provenientes dos processos industriais, seja na forma sólida, líquida ou gasosa ou mesmo na combinação dessas. A norma obriga que esses resíduos tenham uma destinação adequada, sendo proibido lançamento ou liberação no ambiente de trabalho de quaisquer contaminantes que possam ser prejudiciais aos colaboradores.

A forma como as empresas escolherão descartar ou liberar, bem como os equipamentos utilizados e as quantidades descartadas, precisarão passar por aprovação dos órgãos competentes. Além disso, a norma faz um gancho com as demais legislações vigentes, como no caso dos rejeitos radioativos, que devem seguir a legislação da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN) e os resíduos biológicos, que devem seguir a legislação sanitária e ambiental.

NR 26: Sinalização de segurança

Esta norma estabelece a utilização de cores para segurança, como forma de advertência e indicação de riscos. As cores que deverão ser utilizadas para identificação dos equipamentos de segurança,

delimitação de áreas, identificação de tubulações e outros devem atender as exigências das normas técnicas estaduais e nacionais (por exemplo, as NBRs).

A norma ainda prevê a obrigatoriedade da rotulação de produtos químicos, harmonicamente ligada ao programa GHS, de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos da Organização das Nações Unidas.

NR 27: Registro profissional do técnico de segurança

A NR 27, que regia o registro profissional do técnico de segurança, foi revogada em 30 de maio de 2008 e não é mais aplicável.

NR 28: Fiscalização e penalidades

A NR 28 regula as ações de fiscalização e penalidades, inclusive ilustrando os procedimentos a serem seguidos pela fiscalização trabalhista de segurança e medicina no trabalho.

A norma traz em seu texto as possibilidades que os agentes possuem para comprovação da infração, a forma procedimental da lavratura do auto de infração, os prazos que podem ser concedidos para adequação dos itens apontados, os casos que há a possibilidade de embargos e interdições e as penalidades e valores previstos em forma de multas.

NR 29: Segurança e saúde no trabalho portuário

Essa norma regulamenta as questões de segurança e saúde no trabalho portuário, tanto em atividades a bordo quanto em terra. O objetivo dessa norma é regular a proteção contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros e acidentados, e alcançar as melhores condições possíveis de saúde e segurança aos trabalhadores portuários.

Dentre as especificidades da norma, destacam-se a obrigatoriedade da existência do Plano de Controle de Emergência (PCE) e do Plano de Ajuda Mútua (PAM). A obrigatoriedade da administração

do porto e dos empregadores consiste no planejamento de ações coordenadas a serem seguidas em casos de incêndios ou explosões, vazamento de produtos perigosos, queda de homem ao mar, condições adversas de tempo que afetem a segurança da operação portuárias, poluição ou acidente ambiental e o socorro a acidentados. Devem constar ainda nos planos o estabelecimento de uma periodicidade de treinamentos simulados aos colaboradores.

NR 30: Segurança e saúde no trabalho aquaviário

Esta norma busca regular as condições de trabalho dos trabalhadores aquaviários, seja nacional ou internacional, cujas especificações sejam enquadradas por essa NR.

Dentre os itens específicos dessa norma, cita-se a obrigatoriedade de constituir o Grupo de Segurança e Saúde do Trabalho a Bordo das Embarcações (GSSTB) em todas embarcações de bandeira nacional com, no mínimo, 100 arqueações brutas (AB) e as embarcações de bandeira estrangeira que forem operar por mais de 90 dias em águas jurisdicionais brasileiras e com trabalhadores brasileiros a bordo. A finalidade desse grupo é manter procedimentos que visem à preservação da saúde e segurança do trabalho e do meio ambiente, procurando atuar de forma preventiva, recomendar modificações e receber sugestões técnicas que visem à garantia de segurança dos trabalhos realizados a bordo, investigar, analisar e discutir as causas de acidentes do trabalho a bordo, divulgando seu resultado, dentre outros.

NR 31: Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura

A NR 31 busca regular atividades relacionadas a agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal, aquicultura, bem como as atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos agrários.

As especificidades dessa norma tratam da criação de órgãos públicos e elementos privados próprios para atuação no trabalho rural, tais como a Comissão Permanente Regional Rural (CPRR) no âmbito de cada Delegacia Regional do Trabalho; e o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR) que são de responsabilidade dos empregadores e colaboradores e terão composição definida com base no número de colaboradores.

NR 32: Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde

Norma que trata a regulamentação dos procedimentos e regras das condições de trabalho dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

Essa norma, complexa e muito completa, abrange ações acerca da contaminação e dos acidentes por riscos biológicos, uma normatização mais abrangente para o programa de prevenção de riscos ambientais, previsto na NR9, e também para o programa de controle médico e saúde ocupacional, questões relacionadas aos EPIs, vestimentas a serem utilizadas, responsabilidades dos empregadores e dos empregados, fornecedores de produtos de uso hospitalar, vacinação gratuita aos trabalhadores, dentre outros cuidados acerca dos riscos de contaminação por agentes químicos, físicos ou biológicos.

NR 33: Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados

A NR 33 busca regular as condições de trabalho para atuação de trabalhadores em espaços confinados. A regulamentação passa por enumerar as responsabilidades do empregador, do empregado e as medidas que visam garantir condições dignas de trabalho.

Dentre as especificidades, destacam-se a obrigatoriedade da identificação e avisos a fim de evitar a entrada nos espaços confinados de pessoas não autorizadas, e a vigilância e o controle por parte de vigias e supervisores do acesso ao espaço.

NR 34: Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção, reparação e desmonte naval

A NR 34 trata da regulamentação das condições de trabalho na indústria da construção, reparação e desmonte naval, sendo estas realizadas em instalações próprias para este fim ou mesmo nas próprias embarcações e estruturas. Entre os pontos específicos dessa norma destacam-se a obrigatoriedade da elaboração por parte das empresas do Plano de Respostas às Emergências, que tenta prever as possíveis emergências, criar ações de respostas para cada emergência detectada e prover as devidas orientações para trabalhadores, terceirizados e visitantes sobre como proceder nesses casos.

NR 35: Trabalho em altura

Norma que busca regular as atividades de trabalho em altura, orientando sobre os requisitos mínimos e as medidas de proteção dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com essas atividades.

A norma traz as responsabilidades de empregadores e empregados, bem como a necessidade de treinamentos e capacitações contínuas, com certificação, para atuação do profissional. Além disso, a NR 35 determina os equipamentos e métodos a serem utilizados para mitigar os riscos de quedas, bem como a determinação de evitar, sempre que possível, colocar o colaborador em alturas.

NR 36: Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados

A NR 36, última e prevista pelo Ministério do Trabalho, trata das condições de trabalho para quem atua em empresas de abate e processamento de carnes e derivados.

Os grandes pontos de preocupação da norma, para reduzir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais no ambiente desse tipo de trabalho, encontram-se nas questões ligadas aos mobiliários e postos de trabalho, com especial atenção à ergonomia; às instalações, especificamente estrados, passarelas e plataformas;

ao manuseio de produtos; ao levantamento, transporte, recepção e descarga de produtos e cargas, especificamente animais; às máquinas e aos equipamentos.

Como se trata de uma atividade complexa, a norma prevê alguns itens adicionais ao PCMSO e o PPRA, bem como a previsibilidade de pausas ao longo do trabalho para os colaboradores que exerçam atividades que gerem sobrecarga muscular.

Considerações finais

A temática da legislação sobre saúde, segurança do trabalho e meio ambiente é extremamente complexa, tendo elementos e normas genéricas e aplicáveis a todas organizações bem como normas específicas destinadas a alguns setores especiais de atividades. Faz-se necessário compreender essas normas para que haja uma perfeita adequação e, principalmente, para que se possa evitar ao máximo o surgimento de acidentes e doenças ocupacionais.

Como pudemos perceber, a legislação se preocupa muitas vezes com detalhes que, aos olhos do senso comum, podem parecer exageros. No entanto, vale ressaltar que muitas vezes, por falta de clareza e absoluta objetividade das normas, pessoas e empresas valem-se de subterfúgios para dizer-se adequados, como a questão das dimensões e composições das questões sanitárias. Se a norma não determinasse o tamanho mínimo, a quantidade e o itens que devem conter, muito provavelmente veríamos empresas e empregadores criando espaços inadequados e que não ofereceriam o mínimo de dignidade necessário para o trabalhador.

Por fim, vale ressaltar que a composição legal, no que tange às questões de segurança, saúde e meio ambiente no trabalho, são elementos vivos e que não se esgotam; além das possíveis alterações, inclusões, revogações e a criação de novas normas que possam gerar novas regulamentações, há de se considerar também as normas específicas de cada estado, município e setor de

atividade. Portanto, a legislação aqui apresentada, embora completa e atualizada, não deve ser tomada como elemento único e definitivo de consulta, devendo o aluno buscar outras e complementares fontes para sua atuação profissional.

Ampliando seus conhecimentos

Como forma de ampliar o conhecimento, recomendamos duas fontes de informação e pesquisa.

- BRASIL. Secretaria de Trabalho. Ministério da Economia. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/>. Acesso em: 10 abr. 2019.

No *site* da Secretaria de Trabalho, do Ministério da Economia, você pode encontrar todas as Normas Regulamentadoras atualizadas, bem como acompanhar as ações da Secretaria no combate e prevenção aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

- BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/meio+ambiente+do+trabalho. Acesso em: 10 abr. 2019.

Outro *site* interessante é o do Ministério Público do Trabalho, onde você pode acompanhar as ações mais incisivas de combate às más condições de trabalho e as campanhas lideradas pelo órgão em defesa da saúde e bem-estar do trabalhador.

Atividades

1. Conforme visto nas normas regulamentadores, especificamente na NR 5, a Comissão Interna de Prevenção de Aci-

dentes tem como objetivo zelar pelas condições de trabalho em prol da saúde e segurança do trabalhador. Seus membros são divididos em colaboradores indicados por empregadores e eleitos pelos funcionários. Com relação ao que diz a norma, todas as empresas são obrigadas a ter uma CIPA? Justifique.

2. Ainda sobre a CIPA, as regras que são determinadas na NR 5 são válidas para todos os setores de atividades ou há setores cujas regras são específicas e diferenciadas sobre esse mesmo assunto? Justifique.
3. Faça uma reflexão e compare a legislação atual do trabalho, especificamente do setor que você atua ou atuou recentemente, com as normas da lei da preservação da saúde e da moral de aprendizes e de outros empregados na indústria, publicada em 1802, na Inglaterra. O que mudou? Você conseguiria se ver atuando nas mesmas condições?

Referências

BRASIL. Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF, 18 jan. 1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 maio 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF, 2 dez. 1930. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF,

9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes de Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 nov. 1944. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral. *Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho*. 2018a. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7441f527-ad53-4a0a-901f-66e40f1a1cae. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral. *Normas Regulamentadoras*. 2018b. Disponível em: <https://www.trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 25 jan. 2019.

BRINGEL, Elder Paes Barreto; FERRAZ, Maria Carolina Monteiro. *AOIT esua função normativa: Convenções não ratificadas pelo Brasil e Implementação de Direitos Fundamentais. Direito internacional e direitos humanos II* [Recurso eletrônico *on-line*]. Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=40bd33b35dfb6a76>. Acesso em: 18 jan. 2019.

BUREAU VERITAS. *Auditorias internas de SGI conforme ISO/DIS 19011*. São Paulo, 2002.

EGGERS, Carla; GOEBEL, Márcio Alberto. Princípios de Higiene e Segurança no Trabalho. *Revista Expectativa*, v. 5, n. 1. Unioeste, 2005.

FONSECA, Kelry Áurea Costa. *Segurança, meio ambiente e saúde*. Montes Claros: IFNMG / Rede e-Tec Brasil, 2015.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. Reforma Trabalhista, proteção à saúde e segurança do Trabalhador. *Portal Jota Info*, 2018. Disponível em: <https://jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista-protacao-a-saude-e-seguranca-do-trabalhador-09082018>. Acesso em: 25 jan. 2019.

GONÇALVES, Lígia Bianchi; CRUZ, Vania Massambani Corazza. *Segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Cenofisco, 2009.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4_quadroII.htm. Acesso em: 9 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil*. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 15 jan. 2019.

PORTAL EDUCAÇÃO. Segurança do Trabalho: evolução histórica. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/idiomas/seguranca-do-trabalho-evolucao-historica/42093>. Acesso em: 21 jan. 2019.

SANDRONI, Paulo. *Dicionário de Administração e Finanças*. São Paulo: Best Seller, 1996.

SANTOS, Yara Maria Amorim dos. *Segurança, Meio Ambiente e Saúde*. Recife: IFPE, 2016.

Acidente do trabalho: perdas e prevenção

Nos capítulos anteriores, fizemos uma revisão e uma reflexão sobre o ponto de vista histórico e legal sobre as questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Agora, neste capítulo e no próximo, vamos nos aprofundar especificamente em dois temas cruciais para a compreensão do assunto, quais sejam: acidente do trabalho e doenças ocupacionais. Longe de querermos esgotar o tema, por conta de sua amplitude e complexidade, buscaremos, ao longo dos Capítulos 3 e 4, discorrer sobre os principais conceitos, as ações preventivas, corretivas e as responsabilidades dos envolvidos no processo.

Conforme vimos, em 2018 o Brasil, segundo o Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2018), era o quarto colocado no *ranking* dos países com mais registros de casos de acidente no trabalho. Se o resultado ainda está longe de ser o ideal, é inegável que houve uma melhora se comparado à década de 1970, quando o país mantinha o vergonhoso título de campeão mundial nesse tipo de acidente. Após uma série de medidas legais e uma melhora na conscientização de empresários e funcionários, a situação apresentou melhoras. Porém, para que esses avanços sejam ainda mais expressivos, é necessário que haja mais conscientização, reflexão e conceituação sobre o assunto, que por mais que seja muito falado, ainda é pouco conhecido pela maioria da população, em suas especificidades.

3.1 Acidente do trabalho

 Vídeo



Ainda que do ponto de vista legal acidente do trabalho e doença ocupacional sejam casos semelhantes, para fins de estudo e compreensão, aqui vamos separar o assunto em dois tópicos diferentes,

analisando acidente do trabalho neste Capítulo 3 e doenças ocupacionais no Capítulo 4.

É bastante comum ouvirmos falar sobre acidente do trabalho, mas seu conceito correto e toda a sistemática envolvida quando ele ocorre ainda são desconhecidos para muitas pessoas. Visando então dar maior clareza e compreensão ao tema, vamos começar conceituando acidente do trabalho sob a óptica jurídica brasileira.

A Lei Previdenciária n. 8.213 (BRASIL, 1991), em seus artigos 19, 20 e 21, define os conceitos de acidente do trabalho. Vamos analisar esses artigos separadamente para facilitar a compreensão e, ao final, fazer um resumo da temática sob a ótica legal:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento. (BRASIL, 1991)

Conforme destaca o texto da legislação em vigor, considera-se acidente do trabalho os acidentes ocorridos pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador, ou seja, o acidente que ocorre no processo laboral do funcionário, enquanto executa

alguma atividade a mando da organização. A lei aponta ainda a responsabilidade de empregadores pela adoção de medidas coletivas e individuais de proteção, a possibilidade de multas por deixar de cumprir normas de segurança, obrigatoriedade de prestar informações pormenores sobre os riscos da operação, bem como a responsabilidade de fiscalização do Ministério do Trabalho, Previdência Social e entidades de classe.

Percebe-se por esse artigo que a legislação não faz distinção da gravidade do acidente do trabalho, podendo ser desde lesão corporal até perturbações corporais mais graves; além disso, é incisiva quanto à responsabilidade da empresa (aspecto que veremos mais adiante de maneira mais aprofundada).

Já o artigo 20 amplia esse conceito, incorporando a ele as questões relacionadas às doenças ocupacionais. Dessa forma, vamos ler o referido artigo para completar o conceito, mas o discutiremos melhor no Capítulo 4.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, 1991)

Fica claro, por esse artigo, que o tratamento dado às doenças ocupacionais é o mesmo dado aos acidentes do trabalho e que toda enfermidade que seja adquirida, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho ou pelas condições do ambiente de trabalho é passível de se caracterizar como acidente e assim ter o respectivo amparo legal.

Já o artigo 21 da referida lei traz algumas situações que se equiparam ao que se entende por acidente de trabalho, de forma a evitar dúvidas ou interpretações errôneas.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (BRASIL, 1991)

Como vimos, o acidente do trabalho não é aquele que acontece somente dentro da empresa, no horário do expediente e durante jornada formal de trabalho. Também os são as situações ocorridas fora do horário de trabalho, no trajeto de ida ou de volta, em viagem a trabalho ou para estudo a mando da empresa, ou mesmo nos atos imprevistos como agressões de colegas, incêndios, inundação e outros.

De uma maneira geral, fica claro que o conceito de acidente do trabalho é amplo, muito mais do que o senso comum pode imaginar, englobando situações que ocorrem fora do ambiente de trabalho, situações não previstas, doenças ocupacionais e outros.

Também é necessário evidenciar as premissas legais sobre acidente do trabalho. De acordo com Barbosa Filho (2019), há três situações previstas em lei que determinam a existência de um acidente do trabalho, a saber:

- Casualidade: o acidente do trabalho é um evento inesperado, não provocado, cujo acontecimento se dá ao acaso, não havendo, desta forma, dolo;
- Prejudicialidade: a sua ocorrência causa, minimamente, lesões menores ou a redução temporária da capacidade para o trabalho e, em extremo, a morte do acidentado;
- Nexo etiológico ou causal: é o nexo que caracteriza a relação de causa e efeito entre a atividade realizada e o acidente típico (ou a doença a este equiparada). (BARBOSA FILHO, 2019, p. 27)

De acordo com Marras (2000), os acidentes do trabalho podem ser classificados de acordo com sua gravidade: (i) como acidentes sem afastamento, cuja solução permite ao colaborador que retorne ao ambiente de trabalho rapidamente, sem necessidade de mais cuidados; (ii) e acidentes com afastamento, cujas soluções não são simples e implicam em mais cuidados e por mais tempo, impedindo o colaborador de retornar imediatamente à sua função.

Nos casos de acidentes com afastamento, o autor sublinha quatro possibilidades de incapacidade do colaborador, cuja distinção se dá pela gravidade do caso.

- **Incapacidade temporária:** perda total ou parcial da capacidade de trabalho, com necessidade do afastamento do trabalho para tratamento e recuperação por tempo maior que um dia e menor que um ano.
- **Incapacidade total permanente:** perda em definitivo da capacidade de trabalhar.
- **Morte:** falecimento do colaborador por razão direta do acidente do trabalho.

As causas dos acidentes de trabalho podem ser classificadas, também, de duas formas.

- **Ato inseguro:** acidente provocado por comportamentos inadequados dos colaboradores. Segundo Marras (2000), aproximadamente 90% dos acidentes do trabalho são causados por

atos inseguros. Ribeiro (2006) destaca algumas situações que caracterizam atos inseguros:

- não utilização do EPI;
 - deixar ferramentas e materiais em locais inadequados;
 - utilização de máquinas sem autorização;
 - realizar manutenção das máquinas em movimento;
 - improvisar ferramentas;
 - fumar em local indevido etc.
- **Condição insegura:** quando o acidente ocorre por conta da situação apresentada, independentemente do comportamento do trabalhador. Marras (2000) e Ribeiro (2006) trazem alguns exemplos:
- escadas quebradas ou danificadas;
 - defeito no maquinário;
 - escassez de espaço;
 - não disponibilização do EPI;
 - ventilação insuficiente;
 - instalações elétricas com defeito etc.

Em caso de acidentes, a legislação também prevê a obrigatoriedade da comunicação de acidente do trabalho (CAT). Segundo a Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991), em seu artigo 22, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, imediatamente após o acidente, à autoridade competente. Caso não seja respeitada essa norma, a Previdência Social prevê cobrança de multa, que pode variar entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, com aumento por reincidência. Sobre esse aspecto, a lei ainda traz os seguintes incisos:

§1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes,

a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo. (BRASIL, 1991)

O capítulo 23 da mesma lei trata da comunicação de acidente de trabalho em casos de doenças profissionais. Segundo texto da norma, deve-se considerar como dia do acidente a data do início da incapacidade de trabalho para o exercício de suas atividades, ou o dia de seu afastamento, ou o dia que for realizado o diagnóstico, o que ocorrer primeiro.

Ainda em caso de ocorrência de acidentes de trabalho ou de doenças ocupacionais, o trabalhador passa a ter direito a alguns benefícios previstos em lei, como auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e reabilitação profissional.

- a) **Auxílio-doença:** é um benefício pago pela Previdência Social para trabalhadores que estejam impossibilitados de trabalhar devido a doenças limitantes. Caso a doença seja de ordem externa ao trabalho, ou seja, não tenha relação de causalidade com o trabalho em si, é exigida carência mínima de 12 meses de contribuição para que se tenha direito; já quando a doença é fruto do trabalho realizado (doenças ocupacionais) não se exige carência mínima de contribuições para recebimento. Para fazer jus ao recebimento do auxílio-doença, o colaborador terá de ficar mais que 15 dias impossibilitado para o trabalho. Pela legislação em vigor, até o 15º dia de afastamento, a própria empresa é responsável pelo pagamento do salário do trabalhador e somente a partir do 16º dia é que a Previdência Social começa a fazer o pagamento dos valores.

b) **Auxílio-acidente:** a Lei de número 8.213/91, em seu artigo 86, traz a definição sobre a concessão do auxílio-acidente: “O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia” (BRASIL, 1991). Em seus incisos, o benefício é detalhado.

1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (BRASIL, 1991)

Assim, trata-se de um benefício que visa a compensar o trabalhador por perdas de produtividade causadas por acidente do trabalho.

c) **Aposentadoria por invalidez:** assim como nos casos de auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez também demanda carência mínima de 12 contribuições nos casos de problemas extra laborais, e para os casos cujo problema esteja relacionado ao acidente do trabalho ou doenças ocupacionais, não há exigência de carência mínima. A aposentadoria por invalidez ocorrerá quando o colaborador, estando ou não recebendo auxílio-doença, for considerado incapaz e sem condições de se reabilitar para o exercício da atividade laboral. A avaliação do quadro será feita por perícia médica especializada.

- d) **Pensão por morte:** pode ou não ser fruto de morte causada por acidentes ou doenças do trabalho. No caso de morte causada por acidente do trabalho, os dependentes do trabalhador falecido passam a ter direito à pensão paga pela Previdência Social.
- e) **Habilitação e reabilitação profissional:** de acordo com a Lei 8.213/91, artigo 89, o benefício da habilitação e reabilitação profissional é definido da seguinte forma:

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991)

Nesse benefício estão previstas formas de reingresso de pessoas com algum tipo de incapacitação para o trabalho, como o fornecimento, reparação e/ou substituição de próteses, órteses e outros.

A legislação destaca ainda a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados de contratarem colaboradores reabilitados ou deficientes, variando a partir de 2% para empresas com até 200 empregados e gradualmente evoluindo até chegar em 5% para empresas com mais de 1.001 colaboradores.

Além desses benefícios, a legislação previdenciária determina que os acidentados, independentemente de receberem auxílio-acidente, tenham estabilidade mínima de 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário.

3.2 Ações de combate aos acidentes

▶ Vídeo



É inegável que acidentes do trabalho são maléficose para todos os envolvidos. Não há ganhadores quando se trata de acidentes e doenças ocupacionais, todos perdem. As perdas são de toda ordem,

humanas, financeiras, de produtividade, de reputação, de qualidade de mão de obra etc.

Para os colaboradores, maiores vítimas quando há acidente do trabalho, as principais perdas são:

- incapacidade, total ou parcial, de realização do trabalho;
- queda de produtividade;
- desmotivação;
- em casos extremos, perda de sua vida.

Para as empresas, que também sofrem consequências por ocasião dos acidentes do trabalho, os danos mais comuns são:

- perda da produtividade e da motivação dos colaboradores;
- perda de materiais e máquinas;
- perda financeira, com novos treinamentos e processos de seleção, quando necessário substituir o colaborador;
- perda na imagem da empresa perante a sociedade, que pode afastar clientes e potenciais funcionários da organização;
- perda de reputação perante alguns clientes que exigem níveis mínimos de acidentes para que se mantenha a relação comercial.

Barbosa Filho (2019) destaca ainda que, de acordo com a Lei n. 10.666 (BRASIL, 2003), que criou o Fator Acidentário Previdenciário, as empresas podem pagar maiores ou menores alíquotas, a depender de seu histórico de acidentes.

O FAP é um ponderador incidente sobre o recolhimento do seguro de acidentes do trabalho a cargo das empresas, que pode variar de 0,5 a 2,0 vezes as alíquotas (definidas em função do risco de acidente do trabalho em relação às atividades ocupacionais) calculadas sobre a folha mensal de pagamentos salariais (de 1, 2 ou 3%). No seu cômputo, serão considerados os registros de acidentes de trabalho na empresa e de seu ramo de atividade econômica. Dessa forma, a depender dos resultados de seu sistema de saúde e segurança do trabalho, os desembolsos relativos a esse grupo

poderão ser reduzidos ou ampliados. O que torna, de imediato, um bom negócio investir em um bom gerenciamento da SST. (BARBOSA FILHO, 2019, p. 20-21)

Além disso, a sociedade e o estado também sofrem, pois há aumento nos gastos com benefícios, pensões, aposentadorias e outros e uma grande gama de pessoas retiradas forçosamente do mercado e que acabam ficando às margens do processo econômico corrente.

Portanto, além de conhecer os conceitos e os problemas gerados pelos acidentes do trabalho, faz-se necessário entender quais ações de combate devem ser realizadas e quais os papéis de empresas e colaboradores nesse processo.

3.2.1 Responsabilidades das empresas no combate aos acidentes

Nas ações de combate aos acidentes do trabalho, é responsabilidade das empresas tomar uma série de ações e medidas que visam a mitigar e reduzir os riscos. Mas ela também precisa saber agir caso ocorram.

O ponto de partida é o cumprimento integral da legislação aplicável. No capítulo anterior, vimos o arcabouço de leis e normas que objetivam eliminar os riscos de acidentes do trabalho. Nesse aspecto, a legislação brasileira é abrangente e detalhista, tendo normas específicas por segmento de atuação das organizações e aspectos próprios e descritivos do cumprimento de tais regras. As NRs, a CLT, a Constituição Federal e as próprias regras estaduais e municipais, além de outras que se fizerem pertinentes, devem ser conhecidas e respeitadas por todos empregadores.

A NR 5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), é clara quanto ao papel de empresas e colaboradores no processo preventivo. Importante salientar a obrigatoriedade da semana interna de prevenção de acidentes (SIPAT), que deve ser realizada anualmente, buscando trabalhar aspectos que buscam garantir mais proteção, conforto e segurança aos colaboradores.

Além de palestras e orientações técnicas, a SIPAT deve contar com ações sociais e que trabalhem também a saúde e o bem-estar dos funcionários. Voltaremos ao assunto no próximo capítulo, quando falarmos das doenças ocupacionais.

Porém, é importante que as organizações não se limitem apenas às normas vigentes. Recomenda-se àqueles que desejam fazer uma gestão moderna ultrapassarem o mínimo exigido por lei. Por exemplo, segundo a Secretaria de Previdência, do Ministério da Economia (BRASIL, 2018), as principais causas de afastamento do trabalho no ano de 2017 foram por conta de dorsalgias (dores nas costas), com 83.763 ocorrências, seguido por fratura de perna, 79.462 ocorrências, e fraturas de punho e mão, 60.274 ocorrências. Em alguns estados do país, dores nas costas ocupam o primeiro lugar no *ranking* (EXAME, 2018). Diante desse cenário, seria extremamente importante que mesmo as empresas que não fossem obrigadas a promover exames de coluna para seus colaboradores o fizessem por regras internas. Assim, além de trazer um benefício ao colaborador, que pode ser diagnosticado e tratado com antecedência, reduz perdas futuras decorrentes de afastamentos. O mesmo poderia ser feito com móveis e equipamentos de ergonomia e EPIs, mesmo quando não fossem obrigatórios – um exemplo são os atendentes de postos de pedágio, que ficam expostos ao barulho alto emitido pelos veículos na estrada e, muitas vezes, não utilizam protetores auriculares.

Uma empresa moderna vai além do que exige a legislação no que tange ao cuidado e ao respeito com a vida e saúde de seu colaborador. É necessário criar uma cultura de segurança e saúde nas organizações para que, mais do que simplesmente cumprir as normas e regras internas e externas, haja compreensão e entendimento da importância e profundidade do tema. Dessa forma, colaboradores e gestores passariam a agir e a pensar em segurança, saúde e meio ambiente de maneira natural e novas oportunidades de melhorias surgiriam naturalmente, sem que fosse necessária a provocação do

Ministério do Trabalho ou outro órgão fiscalizador. No Capítulo 8, o último desta obra, abordaremos com mais detalhes a importância da cultura do tema, bem como serão apresentadas formas de promover uma cultura organizacional que tenha saúde, segurança e meio ambiente em seu cerne.

Ribeiro (2006) destaca algumas ações práticas que podem e devem ser adotadas pela empresa, tais como educação e treinamentos de gestores e colaboradores; sinalização, em toda fábrica, dentro dos padrões exigidos; utilização de capacetes com cores diferentes para empregados novos; campanhas de prevenção de acidentes; treinamento de brigada de incêndio; revisão constante de extintores, hidrantes e chaves de segurança, dentre outros.

Outra ação importante das empresas é registrar todas as suas atividades que visam a mitigar o risco de acidentes. Treinamentos precisam ser descritos e registrados com lista de presença, certificados e, se possível, fotos; os EPIs precisam ter um protocolo de entrega assinado pelo colaborador; as instalações e mobílias precisam ter laudos técnicos que comprovem a segurança e o conforto necessário para realização do trabalho, e assim sucessivamente. Ao cumprir a legislação, executar outras ações além do mínimo necessário e efetuar os registros das atividades, a organização, além de atuar na prevenção de acidentes, se salvaguarda de possíveis problemas jurídicos como processos e indenizações.

Segundo a Constituição Federal, em seu artigo 7º, que trata do direito dos trabalhadores, especificamente no inciso 23, o empregador deve pagar indenização ao trabalhador que sofrer acidente do trabalho quando incorrer dolo (intencionalidade) ou culpa (responsabilidade sem intencionalidade). Embora no campo jurídico o inciso cause diferentes interpretações, jurisprudências mostram que a justiça, ao avaliar os casos, deve verificar se houve ou não negligência da empresa, da mesma forma se houve ou não má-fé e negligência do colaborador. Nos casos em que comprovadamente a culpa, direta ou

indiretamente, for da organização, a indenização passa a ser devida, independentemente de o colaborador ter sido atendido, tratado e até mesmo estar recebendo benefícios previdenciários. Por isso, torna-se extremamente importante fazer mais que o mínimo exigido e registrar todas as ações para se proteger legalmente.

3.2.2 Responsabilidade dos colaboradores no combate aos acidentes

Da mesma forma que as empresas, os trabalhadores também têm responsabilidades no processo de saúde, segurança e meio ambiente nas organizações. Claro que, por razões óbvias, a maior parcela de responsabilidade é a do empregador, mas isso não isenta o funcionário de assumir sua fatia nesse bolo. Inclusive, como dissemos antes, a própria justiça reconhece quando o acidente de trabalho é culpa do colaborador, isentando a empresa de indenizações. Mas ainda mais importante que isso é o aspecto da proteção à própria vida (autoproteção) e da vida de seus colegas de trabalho.

Dessa maneira, as principais responsabilidades do colaborador nesse processo são:

- Cumprir adequada e disciplinadamente todas as regras e normas da empresa em relação a saúde, segurança e meio ambiente, como o correto manuseio de máquinas, passo a passo para utilização de equipamentos, respeito aos espaços de circulação, estocagem e outros.
- É responsabilidade do colaborador utilizar e zelar pelos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, bem como comunicar aos responsáveis quando eles estiverem gastos e ineficazes.
- Participar das ações e atividades de prevenção aos acidentes, tais como treinamentos obrigatórios e recomendados, SIPAT, discussões com a CIPA, comitês e grupos de discussão sobre acidente do trabalho e, até mesmo, ter ações positivas

individuais quando houver necessidade e percepção de melhorias nos processos.

- Ter uma postura pessoal adequada quanto ao seu comportamento e estado físico no ambiente de trabalho, evitando a fadiga excessiva, embriaguez ou consumo de bebidas ou drogas antes do trabalho, informar aos colaboradores quando, por ventura, estiver fazendo uso de medicamentos que alterem o comportamento e a disposição física e, até mesmo, evitar a promoção de intrigas e discussões entre os colegas de equipe.

Quando colaboradores e organização agem em conjunto, os riscos de acidentes do trabalho são extremamente reduzidos, assim como é gerado um clima de conforto e segurança, levando a melhores resultados e melhor produtividade para todos.

Considerações finais

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em material divulgado pela Agência Brasil (2017), a cada 5 minutos, 20 pessoas morrem vítimas de acidentes do trabalho em todo o mundo. São 2,3 milhões de pessoas mortas e 300 milhões de feridos, anualmente. Estimativas da organização apontam que tais acidentes custam, por ano, 4% do PIB mundial com todos os gastos envolvidos.

Esses números nos ajudam a elucidar o tamanho do problema quando falamos em acidentes do trabalho. Embora as organizações caminhem cada vez mais para processos ultramodernos e tecnológicos, reduzindo muitas vezes a necessidade de mão de obra humana, percebe-se um terrível paradoxo com o volume ainda registrado de acidentes de trabalho em todo o mundo. A redução de tais índices é responsabilidade de todos, das empresas em prover e fomentar condições estruturais e culturais para o bom desempenho dos trabalhos; dos colaboradores, por entender seu importante papel nesse processo e agir em favor da segurança, da saúde e do bem-estar de

todos; e da sociedade, para fiscalizar e cobrar ações mais enérgicas, rápidas e justas no tratamento do tema.

Somente com a união de esforços conseguiremos caminhar para a redução drástica e urgente no número de acidentes do trabalho, urgência que emerge pelas estatísticas e pelas irreparáveis perdas humanas.

Ampliando seus conhecimentos

- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2019.

Trata-se do texto na íntegra da Lei n. 8.213/91, que tanto citamos ao longo do capítulo. Nesse texto, é possível verificar em detalhes os aspectos relacionados aos direitos previdenciários e aos deveres com relação à previdência social. Vale a leitura para maior aprofundamento sobre a temática de auxílios doença e acidente, aposentadorias por invalidez, pensão etc.

Atividades

1. Sob a óptica legal, as doenças desencadeadas pelo trabalho, ou as chamadas doenças ocupacionais, são equivalentes ao acidente do trabalho? Justifique.
2. Quando o acidente resultar em afastamento, como fica a questão da remuneração do colaborador no período que ele estiver fora do trabalho?
3. Faça um paralelo entre o que diz o capítulo, especificamente no que tange à responsabilidade da empresa, e sua experiência profissional. A empresa que você atua ou atuou cumpre

com suas obrigações? Ela também vai além daquilo que é obrigatório e tenta construir uma cultura de segurança e conforto? Ela faz registro das atividades realizadas e entregas de EPIs? Reflita sobre os apontamentos constantes no texto e a realidade vista em suas experiências.

Referências

AGÊNCIA BRASIL. *Acidentes de Trabalho matam 2,3 milhões de pessoas por ano no mundo, diz OIT*. EBC, 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2017-04/acidentes-de-trabalho-matam-23-milhoes-de-pessoas-por-ano-no-mundo-diz>. Acesso em: 2 fev. 2019.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. *Segurança do trabalho & gestão ambiental*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Lei n. 10.6666, de 8 de maio de 2003. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 maio 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.666.htm. Acesso em: 11 abr. 2019.

BRASIL. Secretaria de Previdência. Ministério da Economia. *Saúde do Trabalhador: dor nas costas foi doença que mais afastou trabalhadores em 2017*. 2018a. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BRASIL. Senado Federal. *Constituição Federal de 1988*. Artigo VII – Dos direitos e garantias fundamentais. 2017. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_04.10.2017/art_7_.asp. Acesso em: 7 fev. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho*. 2018. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/7441f527-ad53-4a0a-901f-66e40f1a1cae/. Acesso em: 5 fev. 2019.

EXAME. Dor nas costas é 5ª maior causa de afastamento do trabalho, mostra estudo. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/dor-nas-costas-e-5a-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-mostra-estudo/> Acesso em: 7 fev. 2019.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 6. ed. São Paulo: Futura, 2000.

RIBEIRO, Antonio de Lima. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2006.

Doenças ocupacionais: tipos e prevenção

Neste capítulo, abordaremos o tema doenças ocupacionais. No capítulo anterior, entendemos o que são considerados acidentes de trabalho, como é possível preveni-los, as responsabilidades de cada parte envolvida e mais outros pontos importantes. Agora nos aprofundaremos na temática das doenças ocupacionais, refletindo sobre os tipos e os riscos dessas doenças, a importância do trabalho contínuo de prevenção e as responsabilidades envolvidas. É um assunto extremamente importante e que precisa de conscientização por parte de toda a sociedade.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, disponíveis no portal do Tribunal Superior do Trabalho (2015), entre os anos de 2007 e 2011 houve uma grande redução no número de casos de doenças ocupacionais no Brasil. No entanto, dados mais atuais mostram o surgimento e o crescimento de doenças como lesão por esforços repetitivos (LER) e distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (DORT), síndrome de **Burnout**, *stress*, ansiedade, depressão dentre outras. Estudar doenças ocupacionais e debater como preveni-las é um importante passo na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, confortáveis e produtivos.

Burnout: distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso.

4.1 Tipificação das doenças ocupacionais

▶ Vídeo



No capítulo anterior vimos que, à luz da Lei n. 8.213/91, que rege as questões e benefícios previdenciários, as doenças ocupacionais recebem o mesmo tratamento legal e semelhante

procedimento que os acidentes de trabalho. A distinção legal ocorre por especificidades procedimentais e nos benefícios envolvidos, conforme já explicado no Capítulo 3.

No entanto, em termos práticos, pedagógicos e profissionais, é importante que haja uma distinção entre os termos, dessa forma é mais fácil organizar ações, pensar programas e desenvolver projetos que tenham objetivos claros e bem definidos entre os dois problemas do dia a dia das organizações.

Nesse sentido, Barbosa Filho (2019, p. 27-28) nos traz boas definições sobre o tema:

1. O acidente tem como resultado uma resposta abrupta, a curto prazo, e, geralmente, associa danos pessoais e perdas materiais. Sua ocorrência torna-se, dessa forma, mais aparente.
2. A doença, por sua vez, apresenta na maioria dos casos uma resposta lenta. A médio e longo prazos, manifesta-se, por assim dizer, de forma insidiosa, sorrateiramente. Pode, portanto, resultar, pela ausência de sintomas aparentes em seus primeiros estágios, em sua detecção tardia. Daí a necessidade de guarda e conservação dos registros sobre a saúde dos empregados por prazos tão amplos.

Um acidente do trabalho pode vir a desencadear uma doença, porém não é uma regra. Assim, acidente do trabalho é algo pontual, bem localizado no tempo e no espaço dos acontecimentos, já a doença ocupacional é algo que pode vir a se desenvolver lentamente, sem que se consiga precisar, na maioria das vezes, quando ocorreu o início ou qual foi (se é que teve) seu estopim. Por isso, a preocupação com as doenças ocupacionais deve ser a mesma, ou até mais profunda que aquela destinada aos acidentes, já que, um funcionário, aparentemente saudável, pode estar carregando e desenvolvendo em si enfermidades que, quando não percebidas em tempo, podem ser fatais.

As doenças ocupacionais, de acordo com a Previdência Social, podem ser divididas em dois grupos, doença profissional e doenças

do trabalho. Vamos novamente analisar o texto da Lei n. 8.213 de 1991 para compreender a distinção entre esses grupos:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

De acordo com o texto da legislação, considera-se doença profissional aquela que é gerada como uma consequência direta do exercício da profissão, como as intoxicações pelo contato com materiais tóxicos. Um exemplo que pode ser citado é o saturnismo, quando um colaborador tem uma intoxicação aguda ou crônica por chumbo, comum em casos de trabalhadores de indústrias que utilizam esse mineral em seus processos produtivos.

Já na classificação de doença do trabalho, figuram aquelas que estão relacionadas às condições em que o trabalho é realizado, como os casos extremamente comuns de LER e DORT, decorrentes de questões ergonômicas ou de processo de trabalho.

A legislação ainda determina quais doenças não se enquadram como doenças do trabalho, a saber, as doenças degenerativas, doenças típicas e relacionadas à idade, doenças que não afetem a capacidade laboral e as doenças endêmicas.

O governo, por meio do Ministério da Saúde, elabora uma relação com diversos agentes causadores de patologias e as doenças que podem vir a ser desenvolvidas, por exemplo, o arsênio que, na relação apresentada pelo Ministério, está relacionado a doenças como câncer de brônquios e pulmão, conjuntivite, bronquiolite, esmatite e outras várias (BRASIL, 2008). Assim, no caso das doenças

profissionais, fica mais fácil evidenciar o nexo causal (relação causa e efeito entre a atividade e a doença) com base nessa relação. Já nos casos de doenças do trabalho, a evidenciação do nexo causal ocorre por meio do cruzamento de diferentes informações e análises.

Para fixar tal fato, imagine que um colaborador de uma indústria naval, que utiliza chumbo em seu processo produtivo, desenvolva saturnismo. Ao analisar a situação, o nexo causal se apresenta, praticamente, de maneira clara e lógica, ao passo que um professor, ao relatar uma situação de desenvolvimento de LER, precisará comprovar, mediante diferentes análises, provas e informações do nexo causal entre a atividade desempenhada e a doença desenvolvida.

No primeiro caso, temos uma situação típica de doença profissional, já que a atividade e o agente causador (chumbo) possuem ligação direta e a doença decorre da atividade. Já no segundo caso, temos uma típica doença do trabalho, no qual o agente causador é muito mais ligado às condições de trabalho do que a atividade em si do colaborador, ou seja, não há ligação direta entre o exercício daquela profissão e a doença.

Tais tipificações se fazem necessárias, pelo aspecto prático, principalmente por conta dos artigos 26 e 118 da Lei n. 8.213 de 1991, que tratam sobre períodos de carência e estabilidade no emprego.

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado. (BRASIL, 1991)

Como se percebe no texto legal, as pessoas que sofrem de doenças profissionais e doenças do trabalho, do mesmo modo que os acidentes do trabalho, ficam isentas de cumprir períodos de carência para que se tenha direito aos benefícios, como auxílio-doença e/ou aposentadoria por invalidez, ao passo que, para outras doenças, cuja origem não esteja ligada ao trabalho realizado, nem ao ambiente de trabalho, a carência mínima para esses benefícios é de 12 meses.

Já no que diz respeito à estabilidade, o artigo 118 evidencia: “Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente” (BRASIL, 1991).

Ou seja, caso a doença que afastou o colaborador seja considerada doença profissional ou doença do trabalho (que são equiparadas ao acidente do trabalho), após o término de seu afastamento, ele passa a ter estabilidade garantida por, no mínimo, 12 meses, não podendo ser demitido sem que haja justa causa. Porém, se o afastamento do colaborador foi por outro motivo, que não acidente do trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho, torna-se inexistente a estabilidade e assim, após o seu retorno, o funcionário pode ser demitido.

4.1.1 Principais doenças ocupacionais

Entre as doenças ocupacionais existentes, algumas se destacam mais, pelos índices e números de casos que ocorrem, a seguir iremos relatar algumas dessas doenças que são mais comuns, explicar o que são e suas causas.

- **LER/DORT** – A lesão por esforços repetitivos e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho ganharam muita atenção de médicos e especialistas nos últimos anos. Com o surgimento de vários casos, a comunidade científica ligada ao tema se aprofundou nos estudos e, segundo Barbosa Filho (2019), hoje, além dessas duas patologias, outras

denominações e classificações surgiram, tais como lesões por traumas cumulativos (LTC), doença cervicobraquial ocupacional (DCO), afecções músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho (AMERT), síndrome da sobrecarga ocupacional (SSO) e transtorno por trauma acumulativo (TTA). Como causas dessas doenças destacam-se a postura do trabalhador, na realização dos trabalhos, os movimentos realizados e as forças aplicadas, fatores psicológicos e de stress enfrentados e características pessoais do trabalhador (BARBOSA FILHO, 2019; MARRAS, 2000; ANAMT, 2017).

- **Dorsalgias** – Relacionada a doenças na coluna, esse grupo de patologias é comum em trabalhadores que empregam muito esforço físico e/ou carregam cargas. Problemas como dores constantes nas costas e hérnia de disco se encaixam nesse item. Como principais fatores causadores destacam-se a força com o uso do tronco, posturas inadequadas e fatores pessoais como obesidade e sedentarismo (ANAMT, 2017).
- **Varizes nos membros inferiores** – Doença relacionada ao sistema de circulação sanguínea, que pode ser causada por trabalho sem muita movimentação, seja em pé ou sentado, fatores pessoais como genética, obesidade e sedentarismo (ANAMT, 2017).
- **Transtornos auditivos** – Doenças que provocam a redução ou perda total da capacidade auditiva do trabalhador. Essa doença ocupacional geralmente é chamada perda auditiva induzida por ruído (PAIR). Entre os fatores causadores, destacam-se a exposição a ruídos diversos e o trabalho em contato direto com produtos químicos (ANAMT, 2017).
- **Transtornos mentais** – Infelizmente é cada vez mais comum nas organizações modernas o aparecimento de transtornos mentais em colaboradores. Desde stress e crises de ansiedade, até síndrome do pânico, depressão e Burnout. Os principais

agentes causadores são as incertezas geradas no trabalho, o estilo da chefia e o perfil dos colegas de trabalho, alta demanda, metas inalcançáveis e monotonia das atividades, formas de controle exercidas sobre a produção e organização, duração da jornada e tempo de transporte ao trabalho, violência no trabalho, testemunha de sofrimento de terceiros, como profissionais da saúde, policiais, assistentes sociais e outros (BARBOSA FILHO, 2019; ANAMT, 2017).

Além dos problemas relatados, Barbosa Filho (2019) faz um alerta sobre os riscos presentes também nas diferentes organizações modernas, associados ao assédio moral de colaboradores. Segundo o autor, o assédio moral pode ser caracterizado da seguinte forma:

São condutas de elevado poder destrutivo, posto que vão no sentido contrário ao de harmonizar o ambiente de trabalho, de caráter tão central na vida humana. O tratamento despótico, incompatível com a dignidade social do trabalho, alcançando a percepção de tirania nas relações de trabalho, configurando o assédio moral. (BARBOSA FILHO, 2019, p. 39)

Indo além da simples conceituação, o autor também aponta causas que podem gerar assédio moral, tais como o desígnio de tarefas impossíveis de serem realizadas, humilhações, desmerecimentos, desprezo ou atitude de ignorar um colaborador, não fornecimento de informações necessárias para o exercício da função, entre outros.

Conforme dito nos capítulos anteriores, quando falamos de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho, nos referimos aos atos e ações que visam a proporcionar, a todos que frequentam a organização, as mínimas condições de dignidade, saúde, conforto e bem-estar para realização dos trabalhos e, como visto, isso vai muito além de problemas estritamente físicos. Nas organizações modernas, a atenção com a saúde mental e o relacionamento sadio entre os colaboradores devem fazer parte da pauta principal da equipe de gestão.

4.2 Programas e ações de prevenção

▶ Vídeo



No tópico anterior, discutimos os conceitos, tipos e principais doenças ocupacionais presentes no dia a dia das organizações. Agora vamos refletir e apresentar alguns programas e ações que buscam prevenir a ocorrência de tais problemas.

De início, cabe lembrar o que apontamos no Capítulo 3, quando falamos que a ocorrência de acidentes não é somente um prejuízo ao trabalhador, mas afeta também as organizações, causando danos de ordem material, financeira, de gestão de talentos, de imagem e outros, que podem vir a prejudicar, inclusive, a perenidade e competitividade da empresa. Segundo Santos (2004), as empresas brasileiras consomem anualmente R\$ 12,5 bilhões com acidentes e doenças ocupacionais, enquanto o Estado gasta até R\$ 20 bilhões pelos mesmos motivos.

Em outro estudo anterior, Stares (1997) afirma que, a depender da organização, o custo com acidentes do trabalho e doenças ocupacionais pode chegar até 10% de seu lucro bruto, o que, por si só, já justifica a implementação de sistemas de gestão e segurança do trabalho.

Fato é que, embora haja cada vez mais uma consciência formada por grande parte de empregadores e empresas sobre a importância do tema, temos muito a evoluir, mas para isso precisamos conhecer formas de trabalho preventivo e de conscientização.

Entre as iniciativas de prevenção, a primeira que se destaca é a atuação forte e verdadeira da CIPA durante todo o ano, com atenção especial a SIPAT. A comissão que é regulamentada por NR própria, conforme vimos anteriormente, tem como obrigação atuar continuamente nos estudos e programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Os membros da CIPA são colaboradores e, por isso mesmo, estão mais próximos de seus pares para notar problemas e doenças que começam a se manifestar, como queixas

frequentes de dores, tabagismo, alcoolismo, mudanças de comportamento e outros. Portanto, torna-se importante uma atuação mais forte e presente dessa comissão, criando ações e informando os gestores sobre o que se identifica de problemas reais ou potenciais.

Outra iniciativa que as organizações devem adotar são as campanhas de conscientização e combate a doenças comuns à faixa etária e ao perfil dos colaboradores. Por exemplo, as campanhas Outubro Rosa e Novembro Azul, que buscam prevenir câncer de mama e próstata; campanhas contra o desenvolvimento de diabetes e doenças vasculares, com informativos sobre a doença, palestras, conversas com profissionais e exames realizados na própria organização. Importante destacar que essas ações, além de atuar diretamente na prevenção de doenças, tem como efeito indireto a motivação dos colaboradores que se sentirão mais bem cuidados e percebidos pela organização.

Além dessas campanhas realizadas em períodos específicos, é importante a ação continuada de estímulo a uma melhor qualidade de vida, tais como exercícios físicos e ginásticas laborais, o famoso diálogo diário de segurança, no qual o engenheiro ou o técnico em segurança do trabalho conversa antes do início do turno com os colaboradores visando a conscientizar e ouvir suas queixas e seus apontamentos.

As empresas e organizações também devem, continuamente, medir e avaliar os níveis de agentes físicos, químicos e biológicos que emitem, indo além da simples observação legal. Deve-se adotar a postura interna de, em intervalos de tempos menores que os observados pela legislação, investigar e avaliar o nível dos agentes nocivos. Ruídos emitidos pelo funcionamento de máquinas, por exemplo, podem se elevar de uma semana para outra por alguma deficiência do maquinário e a não constatação desses pode acabar por revelar graves problemas.

Outro comportamento importante é a revisão periódica do mobiliário para uma correta adequação ergonômica. Cadeiras em mal

estado de conservação, mesas mais altas ou mais baixas e equipamentos de informática não ajustados podem causar doenças e afastamentos de colaboradores.

Pelo lado do colaborador, também é extremamente importante a utilização correta dos EPIs, a participação nos treinamentos oferecidos pela organização, a realização eficaz de todos os exames exigidos pelo empregador e, acima de tudo, uma postura ativa no que tange a saúde e segurança, já que, em última instância, estará atuando em prol de sua própria vida.

Por fim, é importante também manter um clima amistoso e de confiança, bem como canais de comunicação interno que funcionem, para que os colaboradores se sintam seguros e dispostos a comunicar qualquer alteração, problema ou desconforto que estejam percebendo. Dessa maneira, antes que o probleminha vire um problemão, a empresa consegue atuar. Nessa mesma linha, cabe às empresas modernas a criação de sistemas de ouvidoria interna e políticas empresariais que encorajem a denúncia e a manifestação de ocorrências de assédios, de todo o tipo, e pressões psicológicas além do aceitável.

Quanto mais próxima a gestão estiver do cotidiano do trabalho de seus colaboradores e, ao mesmo tempo, quanto mais aberta estiver a receber informações, melhor ela conseguirá se antecipar, prever e evitar o surgimento de doenças ocupacionais e problemas relacionados à saúde do trabalhador.

4.3 A responsabilidade das organizações

 Vídeo



Nas discussões sobre doenças ocupacionais, as organizações precisam ter plena ciência de suas responsabilidades e obrigações. Não é mais admissível que, em pleno século XXI, algumas empresas ainda não ofereçam o mínimo de conforto, dignidade e

bem-estar aos seus colaboradores. A compreensão de que, ao proporcionar melhor qualidade de vida ao trabalhador, a organização também está melhorando sua produtividade, sua imagem e a qualidade de sua mão de obra, deve pautar as ações e pensamentos dos gestores.

Nesse sentido, algumas ações são extremamente importantes e devem ser realizadas com o máximo de zelo, inclusive para evitar problemas e processos trabalhistas ou civis, pagamento de indenizações e multas ou mesmo prisões para os responsáveis.

O primeiro passo na construção de uma organização mais segura e confortável, livre de doenças e acidentes do trabalho é o **cumprimento integral da legislação própria** da temática saúde, meio ambiente e segurança do trabalho. Especificamente nos casos de doenças ocupacionais, existem normas regulamentadoras específicas para casos que possam desencadear doenças, como ergonomia, segurança e saúde na atividade de mineração, atividades insalubres, tratamento de resíduos, trabalhos em ambientes hospitalares etc. Além das NRs, existem normas específicas de estados, municípios e órgãos de classe. Ou seja, mesmo para aqueles empregadores que possam vir a desconhecer todos os riscos que sua operação provoca à vida dos trabalhadores, a legislação brasileira é completa e eficaz no trato da prevenção.

Outro ponto importante no trabalho de medicina e segurança laboral é o **registro de todas as atividades realizadas**. No caso de doenças ocupacionais, é importante guardar o registro de todos os exames médicos (admissionais, mudança de cargo, demissionais, periódicos, retorno ao trabalho) com os respectivos atestados de saúde ocupacional fornecidos pelo médico do trabalho; os registros de testes e inspeções ambientais realizadas para medição e controle da emissão de agentes nocivos; os registros dos treinamentos realizados, com indicação do conteúdo trabalhado, carga horária e colaboradores presentes; até mesmo as conversas e indicações que por ventura são realizadas

com funcionários que procuram a organização queixando-se de dores ou problemas. Tudo isso serve como uma salvaguarda para as organizações, livrando-as de possíveis omissões ou negligências.

Outra responsabilidade importante das organizações na temática da medicina e segurança do trabalho é a **comunicação constante** com seus colaboradores. Comunicação sobre treinamentos a ser realizados, riscos envolvidos na atividade executada, resultados e laudos técnicos acerca do ambiente e fatores de risco detectados, atividades preventivas realizadas, formas corretas de utilização do EPI e outros. Quando o assunto é comunicação e informação, é melhor pecar pelo excesso, além dos treinamentos e instruções técnicas, é recomendável que as organizações trabalhem com cartazes, filmes, revistas, jornal interno e outros meios, visando potencializar a conscientização e criar uma cultura organizacional que realmente se importe com tais aspectos.

Com relação à **prestação de assistência e socorro**, conforme prevê a NR4, que trata dos serviços especializados em engenharia de segurança e medicina do trabalho, algumas empresas com mais de 100 colaboradores, dependendo da atividade, já são obrigadas a ter em seu quadro um médico do trabalho, mesmo que em regime parcial. No entanto, a não obrigatoriedade de um médico ou mesmo enfermeiro do trabalho na organização não significa que ela não deva se preparar para prestação de assistência e socorro na ocorrência de eventos como acidentes do trabalho ou mesmo um mal súbito por conta de doenças. Ter pessoas e equipamentos mínimos e aptos para realização dos primeiros socorros, veículos disponíveis para o transporte da vítima, e acompanhamento durante o período que ela estiver em processo médico, faz com que a empresa seja mais responsável, atuante e digna para com seus colaboradores e com a sociedade.

No caso das doenças ocupacionais, vale a mesma recomendação a respeito dos acidentes de trabalho: é importante **ir além do que é obrigatório**, isso porque, conforme já demonstrado aqui neste capítulo, é muito melhor, mais humano e mais lucrativo agir na

prevenção do que na correção. Programas de ginástica laboral não são obrigatórios, mas ajudam no combate ao sedentarismo e à ansiedade; o mesmo vale para os descansos programados. Realização de mais exames e mais detalhados ajuda na prevenção e na detecção de doenças com mais rapidez. Criação de uma cultura de menos cobrança, pressão ou rispidez e a escolha e treinamento de lideranças mais humanas e empáticas ajudam na redução de doenças psicológicas e na ocorrência de assédios diversos. Ou seja, é necessário enxergar a importância do trabalhador de modo integral.

Considerações finais

No Capítulo 1, vimos que as doenças ocupacionais existem desde os tempos remotos. No começo, por ignorância dos envolvidos, elas foram surgindo e fazendo suas vítimas mundo afora. No entanto, não é mais possível aceitar que, em pleno século XXI e com todo o avanço e conhecimento científico da sociedade, continuemos a conviver com casos de doenças laborais que poderiam ser evitadas.

As empresas modernas estão saindo de uma situação de simples cumprimento das exigências legais para entrar no desenvolvimento da chamada qualidade de vida do trabalhador (QVT). Isso se deve ao fato já comprovado de que colaboradores satisfeitos e motivados produzem mais, uma organização sadia atrai melhores talentos e a boa imagem ajuda a perpetuar a empresa no mercado.

Angeluci *et al.* (2005) afirmam que os benefícios advindos da adoção de sistemas de QVT nas organizações trazem benefícios e ganhos que ainda não podem ser totalmente mensuráveis, mas que é claro o ganho de produtividade e a queda nos custos com acidentes e doenças ocupacionais.

Uma empresa que deseja ter sucesso no mundo contemporâneo não pode mais ter problemas em seu núcleo. É necessário não apenas produzir e vender bons produtos e serviços, mas manter seu time engajado, sadio e produtivo. As organizações de sucesso do

presente e do futuro serão aquelas que conseguem evidenciar sua autenticidade, fazem o que falam, cuidam de seus colaboradores assim como buscam satisfazer seus clientes. Do contrário, virará discurso vazio, sem efetividade, e o mercado saberá fazer a distinção.

Ampliando seus conhecimentos

- NESTOR W. Neto. *A diferença entre doença do trabalho e doença profissional*. 29 mai. 2017. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=la_oGvl3870. Acesso em: 15 mar. 2019.

Nesse vídeo, Nestor Neto explica a diferença entre doença profissional e doença do trabalho.

- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. *Lista de doenças relacionadas ao trabalho*. Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf. Acesso em: 14 abr. 2019.

Esse site é para acesso à relação da lista de doenças relacionadas ao trabalho, elaborada pelo Ministério da Saúde. Nesse documento estão listadas todas as doenças classificadas como oriundas da atividade laboral e, portanto, facilmente classificadas como doenças profissionais ou doenças do trabalho.

Atividades

1. O trabalhador com doença cuja causa ou origem não tenha relação direta ou indireta com o trabalho tem direito a receber o auxílio-doença do INSS? Se sim, quais são as regras?

2. Todo trabalhador que esteja recebendo auxílio-doença, ao retornar ao trabalho, tem garantida sua estabilidade? Justifique
3. As doenças desenvolvidas dentro das empresas são somente aquelas de ordem física ou fisiológicas? Se não, dê exemplos de outras doenças que trabalhadores podem desenvolver no ambiente de trabalho.

Referências

ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Ministério do Trabalho. *Como prevenir as doenças ocupacionais*, 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/08/08/ministerio-do-trabalho-como-prevenir-as-doencas-ocupacionais/>. Acesso em 16 fev. 2019.

ANGELUCCI, Luciano Faben *et al.* *A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional*. 2005. 58 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho) Universidade Estadual de Ponta Grossa, Guarapuava, 2005.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. *Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da União*, Poder executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: www.planalto.com.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

BRASIL. Lista de doenças relacionadas ao trabalho. *Portal Ministério da Saúde*, 2008. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf. Acesso em: 14 fev. 2019.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos*. Do operacional ao estratégico. 6. ed. São Paulo: Futura, 2000.

SANTOS, Charles M. D. dos. Inclusão importante. *Revista Proteção*, 147. ed., [S.I.], ano XVII, mar. 2004.

STARES, James. *Towards an integrated management system*. Aberystwyth, UK: University of Wales, 1997.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Dados oficiais sobre benefícios por incapacidade – MPS. *Portal do Tribunal Superior do Trabalho*, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>. Acesso em: 15 fev. 2019.

Análise de riscos ambientais e profissionais

Neste quinto capítulo, abordaremos a análise dos riscos ambientais e profissionais do ambiente de trabalho. O foco será entender como as organizações devem proceder para evitar, eliminar ou mitigar os riscos existentes nos ambientes laborais, gerando maior segurança e conforto aos seus trabalhadores.

O ambiente de trabalho é o lugar onde trabalhadores promovem, com suas atividades, o desenvolvimento das organizações e, em troca, levam a fonte do sustento para casa. Porém, esse mesmo lugar que traz riquezas e satisfações, pode também trazer riscos e problemas que afetam a saúde e o bem-estar dos envolvidos.

Conhecer os riscos existentes nas organizações e adotar programas que visem a prevenir, reduzir ou eliminar tais problemas são elementos-chave na gestão e no desenvolvimento de qualquer organização moderna.

5.1 Conceitos de riscos ambientais

 Vídeo



O conceito de risco pode significar perigo, estar em risco, ou seja, algo que pode, ou não, vir a acontecer, mas que caso aconteça trará problemas aos envolvidos. Quando falamos de riscos ambientais no trabalho, o conceito se mantém o mesmo, estamos falando sobre a possibilidade de que algo ruim, derivado de problemas no ambiente, afetem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e demais pessoas que utilizam o local.

Barbosa Filho (2019) define riscos ambientais no trabalho da seguinte forma:

Diariamente, o ambiente, as ferramentas, as máquinas e as posturas assumidas, entre outras variáveis presentes no ambiente de trabalho, nos colocam à mercê de oportunidades de danos a nossa integridade e a nossa saúde. Se estes irão se concretizar, não podemos afirmar. Todavia, poderemos estimar, com determinado grau de certeza, as chances com que cada um desses elementos do cotidiano do trabalho poderá contribuir para esta concretização indesejada. A cada uma dessas oportunidades de danos à integridade ou à saúde de uma pessoa em seu ambiente de trabalho denominamos de *riscos ambientais*. (BARBOSA FILHO, 2019, p. 102, grifos nossos)

Conforme visto, os riscos ambientais podem decorrer de diversos pontos do processo, desde maquinários até a postura do trabalhador. No entanto, o que se mostra mais importante é a postura ativa dos gestores frente a esses riscos, antecipando qualquer possibilidade de problemas aos trabalhadores.

Imagine uma empresa prestadora de serviços da área financeira em que, na realização de suas atividades, seus colaboradores precisem ficar muito tempo sentados, de frente para um computador, digitando informações, digitalizando documentos e imprimindo fichas. O simples fato de permanecer muito tempo sentado pode desencadear diversos problemas de circulação sanguínea ou mesmo na coluna; a digitação contínua pode desenvolver nos trabalhadores lesões por esforços repetitivos e assim sucessivamente. Se esse é o contexto que o gestor, ou responsável pela área de higiene e segurança, encontra, é extremamente necessário que comece a pensar em soluções e medidas que evitem que esses potenciais riscos se tornem dramas reais.

Outros exemplos poderiam ser o de um trabalhador de uma indústria química que tem contato direto com substâncias nocivas à saúde, um enfermeiro que atende pacientes em um plantão de emergência e pode entrar em contato com sangue ou elementos contaminados, ou

mesmo um pedreiro e/ou servente que passa o dia carregando carrinhos de mão repletos de cimento. Em todos esses casos, há a presença de riscos ao trabalhador, riscos de contaminação, desenvolvimento de doenças e até mesmo morte. Portanto, é obrigação das empresas anteciparem esses problemas e desenvolverem medidas de prevenção, eliminação ou redução desses agentes causadores.

5.2 Principais riscos ambientais e sua classificação

▶ Vídeo



Conforme vimos, riscos ambientais no trabalho consistem em todos os potenciais problemas que podem ser gerados aos trabalhadores e estão presentes no ambiente das organizações. Nesse subtópico abordaremos os principais riscos e suas classificações.

Os riscos ambientais vão desde leves acidentes de perigo reduzido (escadas, por exemplo), até a contaminação com elementos altamente perigosos e letais (infecção por bactérias em ambientes hospitalares). Barbosa Filho (2019), em linha com as diretrizes do Ministério do Trabalho, aponta que os riscos ambientais podem ser classificados como riscos químicos, biológicos, físicos, de acidentes e ergonômicos. Outros autores, como Xelegati e Robazzi (2003), inserem ainda os riscos psicológicos ou psicossociais nessa relação. A seguir vamos falar um pouco sobre cada um.

- **Riscos químicos:** para Barbosa Filho (2019, p. 153), os riscos químicos “representam os elementos presentes no campo de atuação da toxicologia, que estuda os efeitos nocivos decorrentes das interações de substâncias químicas com o organismo”. São os gases emitidos, poeiras geradas, possíveis contatos com elementos químicos como medicamentos e substâncias, vapores e outros.

- **Riscos biológicos:** os riscos biológicos estão ligados ao potencial dano causado por organismos vivos, como vírus, fungos e bactérias. Muito comum nos ambientes hospitalares e/ou de pesquisas médico-farmacêuticas, tais riscos costumam ser considerados de alto grau de periculosidade, podendo gerar doenças crônicas e até mesmo a morte.
- **Riscos físicos:** são aqueles ligados aos aspectos físicos do ambiente de trabalho, como radiações, vibrações, ruídos, temperatura alta ou baixa etc. Geralmente são mais fáceis de perceber e corrigir.
- **Riscos de acidentes:** são aqueles que dizem respeito ao potencial de ocorrência de acidentes do trabalho. Máquinas que esquentam facilmente, pisos irregulares, equipamentos correntes, área de transporte e circulação de cargas etc. São os riscos envolvidos na ação do trabalho e que podem gerar um resultado negativo.
- **Riscos ergonômicos:** são aqueles ligados aos potenciais danos relacionados às relações homem x máquina, homem x equipamento, homem x mobília etc. Estão diretamente ligados à postura corporal e a movimentos do trabalhador no local de trabalho, sua adequação ao mobiliário e disposição dos equipamentos. O conceito de ergonomia no ambiente de trabalho, e seus respectivos cuidados, são previstos na NR 17 que, em seu texto, afirma ter como objetivo “estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (BRASIL, 2018).
- **Riscos psicossociais:** segundo Xelegati e Robazzi (2003, p. 351), falando especificamente sobre o campo da enfermagem, “os riscos psicossociais são desencadeados pelo contato com o sofrimento do paciente (*stress*, fadiga mental etc.)”. Ao

compreender tal conceito, não se torna difícil levá-lo para outras áreas onde o nível de stress e pressão costumam ser altos, como locais cuja preocupação com a segurança e integridade física sejam constantes, onde a insegurança com o emprego é fator frequente, empresas que trabalham com metas extremamente agressivas, organizações cujo clima organizacional não esteja bom e haja constante competição entre os membros. Esses riscos, de ordem emocional, por vezes têm um potencial mais elevado de causar problemas e gerar consequências negativas aos trabalhadores do que os demais, isso porque a forma de se evitar ou reduzir é, na maioria das vezes, intangível e de difícil mensuração.

5.3 Ações de controle aos riscos ambientais

▶ Vídeo



No primeiro e segundo tópicos, abordamos o conceito de riscos ambientais e suas tipificações. Agora vamos abordar aquilo que é mais importante no tema: as ações de prevenção e controle de riscos ambientais.

Segundo Bitar e Ortega (1998, p. 502), a análise de riscos ambientais “corresponde a uma estimativa prévia da probabilidade de ocorrência de um acidente e a avaliação das suas consequências sociais, econômicas e ambientais”, ou seja, trata-se de uma antecipação de um possível problema, visando a eliminar ou reduzir os possíveis danos.

Saliba (2011) aponta que o processo de controle e monitoramento dos riscos ambientais passa por três fases, a saber:

- **Reconhecimento** – fase em que se reconhece os agentes nocivos e os diferentes riscos do processo.
- **Avaliação** – fase em que se realiza a medição e avaliação quantitativa ou qualitativa dos agentes físicos, químicos e/ou biológicos detectados na primeira etapa e compara com os limites máximos permitidos e recomendados.

- **Controle** – proposição e implementação de medidas que visem eliminar ou reduzir os riscos encontrados.

Na mesma linha, Barbosa Filho (2019) afirma:

Como ponto de partida, deverá ser identificada toda e qualquer possibilidade de risco. Em seguida, deverão ser avaliadas quanto a sua potencialidade danosa e chances de ocorrência. Para tanto, proceder-se-ão avaliações qualitativas e/ou quantitativas, segundo a necessidade de determinação exigida para cada fator de risco. Na execução dessa etapa, poderão ser realizadas medições e observações in loco. Também são comuns análises a partir de imagens reproduzidas (filmagens ou registros fotográficos) e a coleta de amostras diversas a serem estudadas em laboratórios adequadamente capacitados para tal fim. (BARBOSA FILHO, 2019, p. 102)

As normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho também auxiliam na atividade de controle de riscos ambientais. A NR 17 elucida os conceitos de ergonomia, como os limites de carga a ser carregada e a disposição de mobílias para trabalhos específicos; já a NR 15 regula as questões ligadas à insalubridade, trazendo os limites máximos permitidos para os agentes nocivos de ordem química e física, bem como a classificação dos trabalhos que estão sujeitos a agentes nocivos de origem biológica. Tem-se ainda a NR 26, que trata dos assuntos relacionados à sinalização de segurança, tais como a utilização de rótulos e cores para identificação de itens ou áreas de risco.

Porém, quando o assunto são os riscos ambientais, a norma que mais diretamente está ligada à questão é a NR 9, que estabelece como obrigatório o programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA). Nele, as empresas devem antecipar, reconhecer, avaliar e controlar a ocorrência de riscos ambientais.

O PPRA deve conter, no mínimo, as seguintes etapas:

1. Antecipação e reconhecimento dos riscos.
2. Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle.
3. Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores.

4. Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia.
5. Monitoramento da exposição aos riscos.
6. Registro e divulgação dos dados.

A norma ainda aponta as seguintes obrigatoriedades acerca do reconhecimento dos riscos ambientais encontrados:

- a) a sua identificação;
- b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;
- d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição;
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de controle já existentes.

Com relação às ações específicas de controle, Barbosa Filho (2019) afirma que os gestores devem seguir uma sequência de atividades que consiste na busca pela eliminação das causas dos riscos (por exemplo, eliminar a geração de poeira ou a produção de ruídos); caso não seja possível a eliminação, que se busque o isolamento do risco (por exemplo, reduzir o contato de trabalhadores com o ambiente, ou reduzir o tempo de exposição aos agentes) e, por fim, para os casos cuja eliminação dos perigos, realmente, mostre-se impossível ou inviável, deve-se recorrer à utilização dos EPIs, os equipamentos de proteção individual (por exemplo, o uso de máscaras para acessar áreas que emitam gases nocivos).

Como percebemos na sequência apresentada, a utilização dos EPIs, ou seja, o controle dos riscos dependente da conduta individual do

trabalhador somente deve ser adotada caso a eliminação não seja possível, o que evidencia que sempre deve haver nas organizações um esforço em direção ao melhor ambiente para todos e não somente ações que evitem o desenvolvimento e contágio de doenças.

Saliba (2011) também enfoca nas atividades de controle dos riscos ambientais apresentando três conjuntos de medidas a serem adotadas pelas organizações:

1. (Prioridade) Adoção de medidas relativas ao ambiente ou medidas coletivas: são medidas aplicadas na fonte ou trajetória, como: substituição do produto tóxico usado no processo, isolamento das partes poluentes, ventilação local exaustora, ventilação geral diluidora, dentre outros.
2. Medidas administrativas: compreendem, entre outras, a limitação do tempo de exposição do trabalhador, educação e treinamento, exames médicos (pré-admissional, periódico e demissional). Os exames médicos, além de avaliar a saúde dos trabalhadores expostos aos agentes ambientais, avaliam a eficácia das medidas de controle adotadas.
3. Medidas relativas ao trabalhador (EPI): não sendo possível o controle coletivo ou administrativo, ou enquanto essas medidas estiverem sendo implantadas, ou ainda, como complemento às medidas já adotadas, devemos utilizar o Equipamento de Proteção Individual adequado ao risco. Perceba que essa medida é a última linha de defesa a ser empregada e não a primeira como muitos pensam. (SALIBA, 2011, p. 12)

O controle dos riscos ambientais se dá por diferentes formas, seja através de medidas coletivas e que visam a eliminar os riscos, seja por meio de medidas de organização do trabalho que visam reduzir o contato dos colaboradores com os agentes nocivos, ou com medidas individuais como o fornecimento de EPIs e treinamentos sobre comportamento e hábitos saudáveis.

Todas essas ações desenhadas pela organização no combate aos riscos devem estar presentes no PPRA, que é estruturado da seguinte maneira, de acordo com o texto da norma:

1. Planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma.

2. Estratégia e metodologia de ação.
3. Forma do registro, manutenção e divulgação dos dados.
4. Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

Importante também apontar a ligação entre o programa de prevenção de riscos ambientais e o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), previsto pela NR 7. O programa deve ser um complemento no exercício de fornecer informações acerca dos riscos existentes, bem como checar a saúde e integridade dos colaboradores.

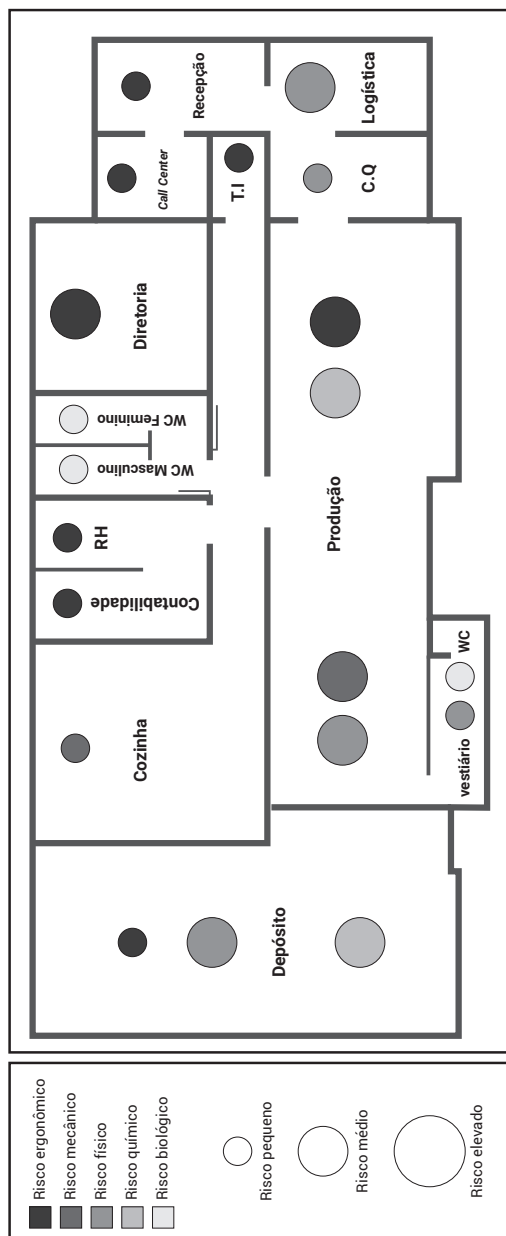
Por fim, cabe ainda apresentar a importância de as organizações utilizarem o chamado *mapa de riscos*, um documento obrigatório que deve ser feito pela CIPA em conjunto com a equipe do SESMT, que evidencia graficamente os pontos onde há riscos ambientais. O mapa de riscos é desenhado em uma planta baixa da organização e utiliza cores e formas para elencar os tipos e graus de riscos envolvidos. Com círculos de diferentes tamanhos para informar o grau de risco, os menores representam riscos pequenos e simples de serem controlados, os círculos médios representam os que causam problemas, mas que podem ser controlados, e círculos grandes representam riscos de mutilação, ferimentos graves ou mesmo morte.

Além disso, o mapa traz ainda a distinção por cores:

- **Verde** – riscos físicos, como ruídos, vibrações, frio, calor etc.
- **Vermelho** – riscos químicos, como poeiras, neblinas, gases e outros.
- **Marrom** – riscos biológicos, como vírus, bactérias, fungos.
- **Amarelo** – riscos ergonômicos, como esforço físico intenso, jornada excessiva etc.
- **Azul** – riscos de acidentes como máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas com problemas ou inadequadas, entre outros.

A Figura 1 é um exemplo de mapa de risco, com a utilização de cores e formas aplicadas em uma planta baixa de uma organização fictícia.

Figura 1 – Mapa de riscos



Assim, a junção entre as formas e cores representa graficamente e de uma maneira clara e direta os principais riscos envolvidos no processo, evidenciando aos interessados o tipo de risco (físico, químico, biológico, ergonômico ou de acidentes) e sua intensidade, ajudando no combate e controle de problemas, bem como na conscientização dos colaboradores sobre a importância de seguir as regras estabelecidas e de utilizar os EPIs, principalmente nas áreas demarcadas.

Considerações finais

Os riscos ambientais existem em quase todos os lugares que frequentamos. Ao andar nas ruas das grandes cidades, somos expostos a uma quantidade infinita desses problemas, como excesso de ruídos vindos do trânsito e das ações de comunicação, cada vez mais agressivas, das empresas, ou mesmo a própria poluição do ar, que anualmente gera inúmeros problemas respiratórios aos moradores dessas metrópoles.

Também é no ambiente de trabalho que vários riscos podem ser gerados, ocasionando enormes problemas aos colaboradores. Portanto é obrigação das organizações modernas agir na prevenção de problemas e eliminação dos riscos, de forma que seus trabalhadores possam se sentir seguros, confortáveis e tranquilos para executar suas atividades.

Uma organização do século XXI não pode permitir que, por omissão ou por falta de efetividade, seus colaboradores sejam vítimas de doenças e outros infortúnios, tampouco sejam expostos a riscos desnecessários e que podem ser evitados. Uma organização moderna é, antes de tudo, segura, confortável e ambientalmente correta, agindo primeiro com foco em seus colaboradores, para depois, com efetividade, conseguir construir uma imagem forte perante os demais *stakeholders*.

Ampliando seus conhecimentos

- BENATTI, Maria Cecília; NISHIDE, Vera Médice. Elaboração e implantação do mapa de riscos ambientais para prevenção de acidentes do trabalho em uma unidade de terapia intensiva de um hospital universitário. *Revista latino-americana de Enfermagem*. Universidade de São Paulo, v. 8, n. 5, p.13-20, Ribeirão Preto, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12362.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2019.

Nesse artigo científico, escrito pelas professoras Maria Cecília Benatti e Vera Médice Nishide, é mostrado um processo completo de mapeamento de riscos ambientais e a criação do mapa de riscos de uma UTI de um hospital universitário.

- FUNDACENTRO. *PPRA*. 11 jul. 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=y7gWkS1IVHo>. Acesso em: 18 abr. 2019.

Esse vídeo, criado pela Fundacentro (referência no assunto de segurança do trabalho no Brasil), é sobre PPRA, mostrando o que é e qual sua importância.

Atividades

1. No seu local de trabalho, quais são os principais tipos de riscos presentes? Comente sobre as diferentes classificações e exemplifique com informações do dia a dia da empresa.
2. Lembrando da empresa em que trabalha, você consegue identificar os elementos do mapa de risco, a distinção de cores e formas nos avisos sobre os riscos que aquelas áreas ou setores possuíam? Justifique.

3. Você já teve acesso ou participou da elaboração de um PPRA em seu trabalho? Caso sim, relate um pouco de como foi a experiência e, em caso negativo, procure alguém da empresa (de preferência da CIPA) e busque compreender como se dá o processo e depois relate-o.

Referências

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. *Segurança do trabalho & gestão ambiental*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BITAR, O. Y; ORTEGA, R. D. Gestão ambiental. In: OLIVEIRA, A. M. S; BRITO, S. N. A. (ed.). *Geologia de engenharia*. São Paulo: Associação Brasileira de Geologia de Engenharia (ABGE), 1998.

BRASIL. Ministério do trabalho. *Normas regulamentadoras*. Portal do Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://www.trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 25 jan. 2019.

SALIBA, Tuffi Messias. *Manual prático de higiene ocupacional e PPRA*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

XELEGATI, Rosicler; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. Riscos químicos a que estão submetidos os trabalhadores de enfermagem: uma revisão de literatura. *Revista Latino-americana de Enfermagem*. Universidade de São Paulo, v. 11, n. 3, Ribeirão Preto, 2003.

A evolução da questão ambiental nas organizações

Até esse momento, focamos nos assuntos relacionados ao dia a dia operacional das organizações no combate e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como nas questões voltadas à legislação e ao cuidado com o trabalhador. Quando, no capítulo anterior, abordamos o assunto das análises de riscos ambientais, estávamos cruzando a ponte que liga o bem-estar do colaborador ao bem-estar da sociedade e o cuidado com o meio ambiente. Agora começaremos a abordar, de uma maneira mais profunda e detalhada, as questões ligadas ao meio ambiente e à gestão ambiental dentro das organizações modernas, tema de bastante relevância e importância nos dias de hoje, principalmente devido aos inúmeros desafios que se impõem, como aquecimento global e redução das reservas ambientais. Nesse cenário adverso, há uma pressão para que as organizações assumam as responsabilidades devidas e passem a ter um papel de protagonistas na construção e preservação de um ambiente mais sustentável.

Embora hoje seja comum falarmos de meio ambiente e gestão sustentável nas organizações, esse conceito veio passando por um processo evolutivo e de amadurecimento ao longo do tempo. Saímos de uma era em que empresas se julgavam isentas de responsabilidade na gestão ambiental (principalmente na Revolução Industrial) até chegarmos a este momento, em que vivemos a intensa necessidade de cuidado e preservação com o planeta para que possamos continuar tendo de onde tirar nossos elementos básicos para sobrevivência e no qual as organizações são convocadas a assumir seus papéis de protagonistas nessa defesa e preservação. Assim, surgem

as certificações ambientais, as empresas sustentáveis de fato, os diferentes selos e procedimentos, além de grupos sociais de defesa e cobrança. Estamos vivendo em um mundo no qual o meio ambiente deve ser preocupação contínua e constante dos gestores das diferentes organizações.

6.1 Os marcos históricos na relação meio ambiente *versus* organizações

▶ Vídeo



Assim como vimos nas questões ligadas a higiene e segurança do trabalho, os aspectos relacionados ao meio ambiente nas organizações também se tornam mais evidentes após a Revolução Industrial.

A Revolução Industrial muda não somente a forma de produção do mundo, mas sobretudo a forma como vivemos, consumimos e nos deslocamos. A mudança da matriz energética, que se iniciou com a invenção do motor a vapor e depois a energia elétrica; o surgimento das grandes indústrias e a formação das cidades; o êxodo rural; as ferrovias; o consumo em enorme escala que fez com que matérias-primas fossem extraídas em uma quantidade e velocidade jamais vistas em fazendas e áreas de plantio e criação; e, por fim, o lançamento dos resíduos e efluentes como gases e outros na atmosfera (que passaram a ser cenário comum nesse mundo das fábricas) ao longo do tempo consolidaram um novo retrato da sociedade, uma sociedade que, com força, rapidez e intensidade passou a atacar diretamente e de uma maneira contínua o meio ambiente.

Claro que isso não foi feito com o pensamento destrutivo, nem tampouco foi planejado para que houvesse uma situação ruim, o problema é que as soluções criadas que traziam enormes benefícios possuíam contrapartidas que não eram possíveis de se prever, e quando se conseguia, naquele momento achava-se que o ganho valeria o

sacrifício. Pense por um momento, as estradas de ferro fizeram com que as pessoas e os bens pudessem ser agora transportados para todos os lugares, trazendo o benefício da liberdade e do conforto que era restrito a poucos privilegiados, porém a poluição de todo tipo causada pelos trens começou a pintar de cinza o céu do mundo.

Situação idêntica aconteceu com as indústrias. A produção em larga escala trouxe o benefício do acesso aos produtos àqueles que não tinham, pois com uma alta capacidade produtiva, os custos unitários caem, os produtos ficam mais baratos e mais disponíveis também em quantidade. Como aspecto negativo desse avanço, destaca-se o aumento do consumo de itens naturais, como a lã que era usada em tecelagens, fazendo com que a agricultura e a criação de animais tivessem que dar saltos de produtividade, muitas vezes acima de um limite considerado saudável. Além disso, as próprias indústrias, por desconhecimento de outras tecnologias na época e por não conseguirem dimensionar o tamanho do problema, eram grandes causadoras de poluição atmosférica e ambiental, soltando gases e outros agentes poluidores no ambiente de uma maneira indiscriminada, como resultado de seus processos produtivos.

Com o passar dos anos, esse cenário começa a incomodar de uma maneira clara algumas pessoas, que passam a se organizar para buscar meios e alternativas que colocassem freios na degradação ambiental que o mundo enfrentava. Um dos primeiros registros dessas organizações é da segunda metade do século XIX, com os chamados *conservacionistas* nos EUA, que temiam uma extinção dos espaços verdes. O movimento dos conservacionistas conseguiu que fossem criados parques nacionais e áreas de proteção no país, mas não conseguiu controlar o ímpeto da transformação industrial de forma radical (OLIVEIRA, 2008).

O mundo seguiu nesse mesmo ritmo, até que chegaram as duas grandes guerras e toda a atenção e os esforços foram redirecionados para isso. Após o fim da Segunda Guerra Mundial, novamente os

países ricos pisaram no acelerador do desenvolvimento industrial. Essa expansão gerou riquezas e padrões de vida extremamente altos para a população desses locais, porém também foi necessário um aumento no número e no tamanho das fábricas, o que agravou ainda mais a questão da degradação ambiental.

Um dilema passou a ser estabelecido: desenvolvimento econômico x proteção ambiental. Não parecia possível atender às duas demandas, de desenvolvimento econômico e de preservação do meio ambiente. Sobre esse aspecto, Oliveira (2008, p. 20-21) afirma:

Ao mesmo tempo, existia um dilema sobre como combater os problemas ambientais. As empresas diziam que os problemas ambientais eram consequências naturais da produção desde os primórdios da Revolução Industrial, ou seja, se você produz vai ter poluição e problemas sociais. Assim, se a população quer altos padrões materiais terá, conseqüentemente, de suportar altos padrões de contaminação ambiental. O Estado não sabia como compatibilizar produção material e preservação da qualidade de vida. Ele dependia dos empregos e impostos gerados pelas fábricas. Boa parte da população civil era empregada nas fábricas e via na produção industrial uma forma de geração de emprego e renda. Como nem o Estado (primeiro setor), nem as empresas privadas (segundo setor) se mobilizavam para resolver os problemas ambientais, ganharam força política as organizações da sociedade civil (terceiro setor) que não eram nem estatais nem privadas, simplesmente defendiam o interesse público. Essas organizações foram chamadas de Organizações Não-Governamentais (ONGs). Os ambientalistas radicalizavam e pediam o fechamento de fábricas e a diminuição da economia. Para eles, havia uma relação direta entre meio ambiente e desenvolvimento econômico. Mais desenvolvimento econômico levava a mais degradação ambiental. Assim, para proteger o meio ambiente, a economia tinha de diminuir: era um ou outro.

Na esteira dessas movimentações de ONGs e outras organizações da sociedade civil, nasceram iniciativas, eventos e grupos que

se destacaram no cenário da defesa do meio ambiente. A seguir faremos uma lista com aqueles que tiveram maior relevância:

- **Clube de Roma:** no início dos anos 1970, um grupo de pessoas ilustres preocupadas com o meio ambiente passam a debater os problemas e desafios do dilema crescimento e preservação. Em 1972, o Clube de Roma, por meio de um de seus membros, Dennis L. Meadows, produziu um documento intitulado *Limites do crescimento*. De acordo com Souza (1993):

O estudo em questão mostra que, a persistir as taxas de crescimento demográfico e econômico do mundo, efeitos catastróficos ocorrerão em meados do próximo século, tais como: envenenamento geral da atmosfera e das águas, escassez de alimentos, bem como o colapso da produção agrícola e industrial, decorrentes da crescente escassez e esgotamento dos recursos naturais não-renováveis. (SOUZA, 1993, p. 41)

- **Conferência de Estocolmo:** também realizada no início da década de 1970, foi a Primeira Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano e teve como pauta os problemas enfrentados pelos países industrializados que, naquele momento, já sentiam a necessidade de se repensar modelos, por pressões da sociedade e percepções acerca da degradação do meio ambiente. Assim como o estudo do Clube de Roma, a conferência de Estocolmo também pregava a ideia de que o crescimento econômico deveria ser freado (ou mesmo parado – nível zero) para que o meio ambiente pudesse sobreviver. Moreira (2000, p. 40) trata do tema afirmando que:

As teses do crescimento zero e do congelamento do crescimento populacional, expostas nas posições do Clube de Roma e da Conferência de Estocolmo, tenderam a enfatizar que o crescimento econômico e as tecnologias a ele associadas deveriam se nuclear em torno dos recursos naturais renováveis, a curto e a médio prazos. A utilização intensiva de recursos naturais não renováveis, como é o caso do petróleo, colocava em xeque a matriz energética e o aparato produtivo industrial herdado.

Esses dois eventos são importantes marcos na história da proteção e preservação do meio ambiente e acabaram por acontecer quase que simultaneamente. Sobre isso, Brüseke (1994, p. 105) afirma:

Nem a publicação do Clube de Roma, nem a conferência de Estocolmo caíram do céu. Elas foram a consequência de debates sobre os riscos da degradação do meio ambiente que, de forma esparsa, começaram nos anos 60, e ganharam no final dessa década e no início dos anos 70 uma certa densidade, que possibilitou a primeira grande discussão internacional culminando na Conferência de Estocolmo em 1972.

Após esses eventos, principalmente os países industrializados passaram a colocar em suas agendas as discussões acerca do debate ambiental, criando regras, legislações e ministérios específicos para o tema.

Com o avanço nos estudos e na temática, começou-se a compreender que poderia ser possível uma conciliação entre crescimento econômico e proteção ambiental. Em 1987, a ONU criou uma comissão própria para investigação do tema. A Comissão levava o nome de Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, conhecida também como Relatório Brundtland, nome da primeira ministra da Noruega que a chefiou (OLIVEIRA, 2008).

De acordo com Oliveira (2008), os resultados dos estudos dessa comissão levaram a conclusões diferentes daquelas encontradas na conferência de Estocolmo.

Os resultados da Comissão Brundtland levaram a visões diferentes daquelas de Estocolmo-72. Primeiro, crescimento econômico e proteção ambiental não são incompatíveis e podem acontecer ao mesmo tempo. Isso é hoje chamado de ecoeficiência ou ecoeficácia. Segundo, a pobreza e as questões sociais, e não só as econômicas, devem ser incorporadas ao debate ambiental. Terceiro, devemos levar em conta nas consequências de nossas ações não só a geração atual, mas também as gerações futuras, que podem ser afetadas de forma mais contundente pelos problemas ambientais. (OLIVEIRA, 2008, p. 23)

Como se percebe, a ideia de que crescimento econômico e proteção ambiental são incompatíveis foi abandonada e então surgiu o conceito de *desenvolvimento sustentável*, aquele que promove o aumento do padrão e da qualidade de vida das gerações presentes, sem causar prejuízos às gerações vindouras.

Com base nessa nova constatação, vários eventos se seguiram, como a ECO-92, que aconteceu no Brasil, no Rio de Janeiro, e discutiu o efeito estufa e a perda da biodiversidade. Esse evento contou com a participação recorde de líderes mundiais e culminou com a geração de diversos documentos, acordos e legislações importantes no que tange ao tema.

Após a ECO-92, outros eventos se seguiram com o intuito de aprofundar os estudos, renovar os acordos e selar novos tratados sobre a preservação ambiental, como a RIO+10 em Joanesburgo, África do Sul, em 2002, e a RIO+20, novamente no Rio de Janeiro, em 2012. A ONU também promove anualmente, desde 1995, a Conferência das Partes (COP), cuja definição veremos a seguir.

É o órgão supremo da Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC), que reúne anualmente os países parte em conferências mundiais. Suas decisões, coletivas e consensuais, só podem ser tomadas se forem aceitas unanimemente pelas partes, sendo soberanas e valendo para todos os países signatários. (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE, 2019)

Em 2019, a COP seria realizada no Brasil, mas foi cancelada pelo governo, que alegou questões orçamentárias e de desalinhamento com o pensamento vigente na conferência.

6.2 A gestão ambiental na atualidade

▶ Vídeo



Conforme vimos, ao longo dos anos o conceito de que preservação do meio ambiente e desenvolvimento econômico eram incompatíveis foi abandonado. Em seu lugar um novo conceito passou a

ser considerado, o desenvolvimento sustentável, que busca a união entre preservação e conservação do meio ambiente com o crescimento econômico e social.

Nessa linha, surge então dentro das empresas a preocupação com a gestão ambiental. Seiffert (2017), falando sobre a gestão ambiental, afirma que, diferentemente dos países desenvolvidos, com suas exigências legais e normativas que acabam obrigando empresas a realizarem o gerenciamento ambiental, no Brasil o mercado empresarial considera a questão ambiental como secundária, ainda que desde 1980 o governo venha tentando criar regulações específicas para o tema.

Fato é que hoje há uma pressão forte por parte da sociedade para que as empresas assumam sua responsabilidade (direta ou indireta) pelas questões ligadas à sustentabilidade. Porém, esse processo se dá de forma gradual e evolutiva. Novamente recorremos a Seiffert (2017), que nos apresenta os três estágios da filosofia da gestão ambiental em companhias norte-americanas:

Estágio 1 – As companhias procuram unicamente manter-se fora de problemas, reconhecendo e resolvendo imediatamente problemas ambientais e evitando custos desnecessários. O sistema de gestão costuma ser informal e entregue a especialistas, como advogados e engenheiros, que tendem a se dedicar a problemas específicos.

Estágio 2 – É elaborado um sistema mais formal de gestão que se destina a determinado nível de conformidade, com várias necessidades de gestão.

Estágio 3 – Aqui existe a ideia de que todos os potenciais riscos ambientais da organização devem ser gerenciados, não só os riscos já identificados e administrados pela organização, mas também aqueles que ainda não são cobertos por exigências de normas. A percepção é de que é melhor antecipar os problemas do que gerenciar as consequências deles. (SEIFFERT, 2017, p. 16)

Independentemente do estágio, percebe-se que as empresas buscam uma forma de antecipar e antever problemas, evitando riscos

desnecessários e até mesmo explorando oportunidades mercadológicas, como a questão do marketing ambiental que, para consiste na operação empresarial que minimiza os danos ao meio ambiente (SHETH; MITTAL; NEWMAN, 2001). Também conhecido como *marketing verde*, essa ferramenta possibilita às empresas que ganhem a atenção de clientes e tenham uma relação mais afetiva com seus consumidores que, cada vez mais, mostram-se preocupados com essa temática. Figueiredo, Abreu e Las Casas (2009) trazem a seguinte informação:

Uma pesquisa realizada pelo Instituto AKATU em 2004, aponta que 44% dos consumidores entrevistados entendem que a atuação das empresas deve estabelecer padrões éticos mais elevados, embora somente 6% da amostra tenham sido classificados como consumidores conscientes. Estes dados mostram a potencialidade de crescimento do número de consumidores conscientes, e indicam um amplo leque de atuação do marketing ambiental como fomentador desse crescimento paralelo a formação da imagem das empresas. (FIGUEIREDO; ABREU; LAS CASAS, 2009, p. 110)

Conscientes de suas responsabilidades perante a sociedade, preocupadas e engajadas com a preservação e sustentabilidade do planeta e, ainda, podendo se valer de ganhos de marca, muitas empresas passam, cada dia em maior número, a lançar mão de ferramentas e ações que transformem suas operações em processos limpos, que evitem ou reduzam o impacto ambiental. Cientes disso, escolas, fundações e centros de pesquisa se debruçam sobre o tema em busca de novidades, medições e análises.

A *Revista Exame* publicou a 19ª edição do “Guia Exame de Sustentabilidade”, que analisa e premia empresas que adotam práticas sustentáveis¹. Dentre as vencedoras dessa edição, destacam-se a empresa de energia ENEL, que busca o desenvolvimento de energias limpas e, ao mesmo tempo, auxilia cidadãos mais pobres,

1 Para saber mais, acesse: <https://exame.abril.com.br/especiais/sustentabilidade/>. Acesso em: 23 abr. 2019.

promovendo trocas de aparelhos eletroeletrônicos que consomem muita energia, por novos aparelhos mais econômicos. Outra empresa que se destaca também no Guia é a fabricante de baterias Moura, que conseguiu desenvolver formas de diminuição no consumo de água no processo produtivo e também redução de emissões de gases de efeito estufa. Diversas outras empresas foram premiadas, com soluções que passam desde investimentos em educação e treinamentos, até mesmo no acompanhamento da cadeia de fornecimento.

Dentro dessa busca por uma operação mais “limpa” e, ao mesmo tempo, sustentável, as empresas passaram a adotar certificações ambientais, visto que tais certificações trazem todo um ferramental, *expertise* e modelos que podem ser mais facilmente implementados, controlados e, por fim, medidos e certificados, fazendo com que não só a gestão sustentável aconteça, como um órgão terceiro e independente ateste sua capacidade. No próximo capítulo falaremos um pouco mais sobre essas certificações, em especial sobre a ISO 14.001 e seus processos de auditoria.

Considerações finais

Nunca a questão ambiental esteve tão presente nos debates e agendas políticas e econômicas como agora. Seja pela necessidade de produzir e gerar melhor qualidade de vida aos habitantes, seja pela vontade de explorar cegamente todas as oportunidades que a industrialização trouxe, seja pela falta de conhecimento, fato é que a humanidade abusou do direito de degradação ambiental e agora precisa atuar para controlar o problema criado. Nesse cenário, as empresas passam a ser cobradas a assumir uma postura ativa e responsável. Não podemos mais pensar em organizações modernas que não respeitem o meio ambiente e não adotem políticas de prevenção e cuidados. Cuidar do meio ambiente e zelar por sua preservação não é mais uma questão de escolha ou de modismo, trata-se

de necessidade urgente, afinal de contas, nesse caso, o problema de um é problema de todos.

Ampliando seus conhecimentos

- DESCOMPLICA. *O que é desenvolvimento sustentável?* 8 jan. 2014. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=y\]guAe_qWJA](https://www.youtube.com/watch?v=y]guAe_qWJA). Acesso em: 15 abr. 2019.

Nesse vídeo, o professor Maurício Martins explica um pouco mais sobre o conceito de desenvolvimento sustentável e as diversas conferências sobre meio ambiente.

- MIRIALDO, Francisco. *Gestão ambiental e o marketing verde: o porquê de aplicá-los*. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/gestao-ambiental-e-o-marketing-verde-o-porque-de-aplica-los/13554/>. Acesso em: 14 abr. 2019.

Nesse artigo, o autor Francisco Mirialdo faz análises e provocações sobre os motivos da adoção, por parte de empresas, da gestão ambiental e do marketing verde.

Atividades

1. O mundo, durante muito tempo, acreditou viver em um binômio paradoxal entre alta produtividade com popularização e facilitação do acesso aos bens e preservação do meio ambiente. Quando essa mentalidade passou a ser alterada?
2. Defina, com suas palavras, *marketing ambiental*.
3. Você, enquanto consumidor, considera-se uma pessoa ambientalmente preocupada e no seu dia a dia opta por marcas

que estão ligadas à temática da sustentabilidade ou, embora tenha consciência dos problemas ambientais do mundo, adota outros critérios como mais importantes em suas decisões de compra? Discorra um pouco sobre isso, dando exemplos.

Referências

BRÜSEKE, Franz Josef. O Problema do Desenvolvimento Sustentável. In: CAVALCANTI, Clóvis (org.). *Desenvolvimento e natureza: Estudos para uma sociedade sustentável*. Recife: INPSO-FUNDAJ, 1994.

EXAME. *Guia de Sustentabilidade Empresarial*. São Paulo, ed. 1.174, ano 52, n. 22, p. 70-199, 2018.

FIGUEIREDO, Gabriela Negrão de; ABREU, Regilane Lacerda; LAS CASAS, Alexandre Luzzi. Reflexos do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) na imagem das empresas: uma análise do consumidor consciente e do marketing ambiental. *Revista Pensam Real*, São Paulo, ano XII, v. 24, n. 1, p. 107-127, 2009.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Portal do Ministério do Meio Ambiente. *Conferência das Partes*. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/clima/convencao-das-nacoes-unidas/conferencia-das-partes.html>. Acesso em: 8 mar. 2019.

MOREIRA, Roberto José. Críticas ambientalistas à revolução verde. XXXVII BRAZILIAN CONGRESS OF RURAL ECONOMIC AND SOCIOLOGY – Sober, Workshop n. 38. Greening of agriculture. Rio de Janeiro, 2000. *Anais...*

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. *ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SHETH, Jagdish; MITTAL, Banwari; NEWMAN, Bruce. *Comportamento do cliente: indo além do comportamento do consumidor*. São Paulo: Atlas, 2001.

SOUZA, Maria Tereza Saraiva de. Rumo à prática empresarial sustentável. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 4, p. 40-52, jul./ago., 1993.

As certificações em gestão ambiental e os processos de auditoria

No último capítulo, falamos sobre o nascimento e a história do conceito de *gestão ambiental*. Entendemos como o pensamento evoluiu a esse respeito e conhecemos os principais movimentos que surgiram no mundo em defesa do meio ambiente e da produção que não agride e garante a sobrevivência das próximas gerações. Neste capítulo, nos aprofundaremos um pouco mais no tema para compreender como empresas agem para que possam se garantir como ambientalmente responsáveis e façam um processo mais limpo de produção. Falaremos também sobre as certificações ambientais e os processos de auditoria ambiental.

Como você pode garantir que sua saúde está em dia? Como você atesta sua capacidade de direção de um veículo? Como você mostra a um possível empregador que possui capacidade para executar determinadas funções? Para cada pergunta temos um documento específico. Para a primeira, podemos atestar a garantia do estado de saúde por meio de exames médicos; já a segunda seria a carteira de habilitação; e no último caso seriam os diplomas e certificados de cursos e outras experiências. Embora os instrumentos sejam diferentes, todos têm um ponto em comum, são certificações, atestados, comprovantes que garantem determinada situação, por meio do controle de alguns indicadores previamente definidos. Essas certificações passam pelo atingimento de alguns pontos mínimos necessários (indicadores) e pela avaliação de autoridades no assunto que garantem aquilo que se prega. Chamamos esse processo de *auditoria*. E é exatamente desses dois assuntos, certificações e auditorias, que trataremos a seguir.

7.1 Certificações ambientais e a ISO 14.001

▶ Vídeo



Se retomarmos as perguntas da introdução, especificamente sobre o processo de retirada da carteira de habilitação, poderíamos pensar quais são os indicadores que precisam ser alcançados para conseguir a licença para dirigir. Nesse caso, os indicadores são os resultados das provas teóricas e práticas. Caso não seja atingido o mínimo necessário nas provas, não há capacidade para dirigir nem direito à carteira de habilitação, mesmo que tenham sido feitas todas as aulas.

Assim também funciona com as empresas. Ter um processo limpo de produção ou mesmo dizer que faz gestão ambiental não é o suficiente se alguns indicadores não forem cumpridos. Sem uma certificação que comprove, não é possível garantir. Assim, surgem as certificações ambientais e os processos de auditoria, que medem se os indicadores prévios e definidores de um processo ambientalmente responsável e correto estão de acordo com o que é exigido. De acordo com Oliveira (2008, p. 157):

As certificações são criadas por organizações governamentais e não-governamentais. O valor de uma certificação vai depender da credibilidade do organismo que a emite e de como o processo de certificação é feito. Se a certificação perder a credibilidade, porque o organismo que a emitiu não é confiável ou o processo de certificação é suspeito, ela perde seu valor.

As certificações na área da gestão ambiental são várias e cada uma mede algo específico. O foco sempre é dar à empresa um norte para que suas ações estejam dentro dos padrões nacionais e internacionais de respeito ao meio ambiente, bem como informar ao cliente, fornecedor, governo, comunidade e demais *stakeholders* que aquela organização específica certificada atende a requisitos mínimos de gestão ambiental. Entre as certificações ambientais mais conhecidas, destacam-se:

- **Selos verdes e ambientais:** os chamados *selos verdes* são etiquetas e rótulos próprios de organizações ou iniciativas que buscam atestar aos diferentes *stakeholders* o processo limpo de produção, comercialização e distribuição de produtos. No Brasil existe o selo verde da ABNT, o Rótulo Ecológico, que busca atestar e diferenciar os produtos que são mais amigáveis ambientalmente.
- **FSC – Conselho Brasileiro de Manejo Florestal:** o Forest Stewardship Council (Conselho de Proteção das Florestas) é um órgão internacional, no Brasil representado pelo Conselho Brasileiro de Manejo Florestal, que busca certificar empresas que possuem políticas de proteção e gestão sustentável de florestas. De acordo com o *site* da instituição, sua missão é “difundir e facilitar o bom manejo das florestas brasileiras conforme princípios e critérios que conciliam as salvaguardas ecológicas com os benefícios sociais e a viabilidade econômica” (FSC BRASIL, 2019). A certificação é dada de forma a avaliar e consultar de uma maneira completa, inclusive com consultas públicas, todas as atividades da organização.
- **AA 1000 – AccountAbility 1000:** trata-se de uma certificação que busca estabelecer diretrizes para a gestão e o relacionamento com os diferentes *stakeholders*. Antunes (2010) explica: “Lançada em 1999 pelo ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability), hoje AccountAbility, a AA1000 surgiu como resposta à crescente geração de relatórios de sustentabilidade e à necessidade de mecanismos que assegurassem sua confiabilidade”. E continua:

A essência da AA1000 é fundamentada na aprendizagem e desempenho social, ético, ambiental e econômico das empresas, além de apontar caminhos estratégicos para a sustentabilidade. Sua forma de atuação é baseada no relacionamento das empresas com seus *stakeholders*, procurando incluí-los no processo decisório da companhia.

Ou seja, a certificação visa garantir que toda a cadeia e gestão com *stakeholders* respeitem as questões ambientais.

- **SA8000 – Social Accountability:** esta norma é voltada à responsabilidade social. Segundo Abreu e Leal Neto (2005), trata-se de

uma norma mundial verificável para administrar, auditar e certificar a colaboração com as questões envolvendo o ambiente de trabalho. Baseada em Convenções da Organização Internacional do Trabalho e nos instrumentos relacionados aos direitos humanos – incluindo a Declaração Universal dos Direitos da Criança –, a SA 8000 visa garantir o direito básico dos trabalhadores. (ABREU; LEAL NETO, 2005, p. 3)

Como podemos perceber, trata-se de norma que busca regular as relações de trabalho, principalmente os aspectos ligados à erradicação do trabalho infantil.

- **ISO 14.001 – Sistemas de Gestão Ambiental:** é a certificação mais comum no meio empresarial nos aspectos ligados à gestão ambiental. A referida certificação faz parte da família International Organization for Standardization (ISO), que surgiu no ano de 1947. O objetivo dessa organização é criar normas e padrões que possam ser seguidos por diferentes empresas e instituições mundo afora, facilitando as relações de compras e trocas. Peres *et al.* (2010) relatam da seguinte forma o surgimento da ISO:

Em 1947, no pós-guerra, foi criada a International Organization for Standardization (ISO), com o objetivo de desenvolver a normalização e atividades relacionadas para facilitar as trocas de bens e serviços no mercado internacional e a cooperação entre os países nas esferas científicas, tecnológicas e produtivas. Inicialmente a ISO se restringia a desenvolver normas técnicas específicas, como padrões sobre tamanhos de roscas e parafusos, sensibilidade de filmes fotográficos e formatos de folhas de papel. (PERES *et al.*, 2010, p. 3)

Mas foi entre o final dos anos 1970 e início de 1980 que surge o conjunto de normas mais conhecido da organização, as certificações

da série 9.000, que trata do conceito de qualidade. Em verdade, a norma busca desenvolver nas empresas padrões confiáveis e seguros de produção, de modo a ser replicável com as mesmas características e respeitando as regras legais.

Já em meados dos anos 90, a organização internacional lança o conjunto de normas voltadas à gestão ambiental, chamada de ISO 14.000. Segundo Seiffert (2017), tais normas surgiram como uma resposta ao aprofundamento das discussões, em nível mundial, sobre a questão da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável (discussões estas apresentadas no capítulo anterior).

Sobre o conjunto da norma, Peres *et al.* (2010, p. 4) afirmam:

A norma ISO 14.001 (1996) estabelece as diretrizes básicas para um sistema de gestão ambiental, tendo como foco a proteção do meio ambiente e a prevenção da poluição. As ISO 14.010, 14.011 e 14.012 criadas em 1996 dizem respeito às auditorias ambientais, estabelecendo os princípios gerais, procedimentos de planejamento e execução das auditorias num SGA, e critérios para a qualificação de auditores. Em 2001 foi desenvolvida a ISO 14.015, que define as avaliações ambientais de localidades e organizações. Em 2002 foi criada a ISO 19.011, que substituiu as ISO 14.010, 14.011 e 14.012, e que estabelece os guias sobre auditorias da qualidade e do meio ambiente, unindo a avaliação dos dois sistemas de gestão.

Como vimos, a família de normas 14.000 é ampla e aborda as diferentes etapas do processo. A seguir detalharemos um pouco mais as etapas e especificidades da norma 14.001, enfatizando a questão dos sistemas de gestão das organizações; no tópico seguinte abordaremos a temática das auditorias ambientais.

7.1.1 Implantação de sistemas de gestão ambiental – ISO 14.001

O primeiro aspecto no processo de implantação é de cunho mais conceitual. A empresa que deseja ser certificada assume um compromisso e precisa ter um comprometimento efetivo com a questão da gestão ambiental. Isso significa desenvolver mecanismos de

planejamento, implementação e medição e avaliação contínuas, para que o processo siga se desenvolvendo e aprimorando. Assim, a certificação não é um fim em si, mas uma etapa de um processo infinito e contínuo de melhoria.

Após essa tomada de consciência por parte da organização, há de se trilhar o caminho necessário para implantação do sistema e certificação. Seiffert (2017) afirma que a norma possui uma abordagem sistêmica e que prega o desenvolvimento sustentável por meio de proteção ao meio ambiente e/ou redução dos impactos ambientais; auxílio ao atendimento dos requisitos legais; melhoria contínua do desempenho ambiental; influência e controle na produção, fabricação, distribuição, consumo e descarte dos diferentes produtos e serviços da organização, dando atenção a todo o processo de ciclo de vida do produto; atingimento de benefícios financeiros e operacionais que podem resultar da implementação; apoio no posicionamento de mercado e nas ações de comunicação ambientais.

As etapas do processo de implantação da norma nas organizações se dão nos seguintes passos:

1. **Início:** fase preliminar de reconhecimento, quando as informações mais pertinentes são levantadas, entende-se o contexto em que a empresa está inserida, faz-se um diagnóstico organizacional sob a ótica da gestão ambiental, realizam-se seminários e *workshops* de sensibilização gerencial, levantam-se todos os documentos e registros necessários que a empresa já possui e monta-se a relação daqueles que faltam, dentre outras ações. Em síntese, trata-se de um primeiro reconhecimento da organização e sua relação com a questão ambiental. Essa etapa é de extrema importância, pois é nessa fase diagnóstica que, por vezes, um projeto falha.
2. **Elaboração da política ambiental:** a política ambiental da organização tem como função gerar um senso de alinhamento perfeito entre os diferentes membros de uma empresa,

direcionando as ações de todos, por meio de princípios organizacionais claros. A política ambiental de uma organização, de acordo com Seiffert (2017), deve considerar sua missão, visão e valores; os diferentes interesses das partes e a comunicação com elas; melhoria contínua, prevenção de poluição; coordenação e alinhamento com as demais políticas da organização (qualidade, recursos humanos, saúde e segurança etc.); as condições locais ou regionais e suas especificidades; a conformidade com a legislação e demais normas. Em síntese, a política ambiental é a declaração formal da empresa sobre a forma como ela enxerga, trabalha e cuida das questões relacionadas à gestão ambiental e, tal política será a base que guiará as ações específicas que serão implementadas.

3. **Planejamento:** fase em que se realiza o processo de planejar as ações que serão implementadas, definindo cronograma, responsabilidades, objetivos a serem alcançados e métricas de avaliação. Nessa fase, é imprescindível dar atenção à capacidade de execução da empresa. Planos otimistas demais (que consideram que tudo dará tempo) costumam fracassar pelo excesso de trabalho dos envolvidos e a impossibilidade do atendimento dos prazos e metas; já planos pessimistas demais, com relação ao tempo, costumam fracassar pela falta de ações que provoquem o sentimento de mudança. A equipe tende a assumir esse projeto (se a carga de trabalho for demasiadamente reduzida) como sendo de menor importância.
4. **Implementação:** trata-se da execução do plano, da colocação em prática daquilo que foi anteriormente planejado. Nessa etapa, a motivação dos membros da equipe e a atuação vigorosa da liderança são fatores essenciais para o alcance dos objetivos desejados. A direção do processo, o treinamento e apoio na questão da insegurança dos membros são determinantes para o alcance dos objetivos desejados.

5. **Verificação e ação corretiva:** consiste na medição dos resultados obtidos e comparação com os resultados desejados, objetivando descobrir se o planejado foi, de fato, alcançado e, em caso negativo, que ações devem ser tomadas para correção dos rumos.
6. **Revisão crítica:** consiste em uma última análise geral, a fim de verificar se todo o projeto se encontra dentro daquilo que se desejava e se a política ambiental está sendo respeitada e seguida. Nesse momento também, caso a organização deseje ou necessite, ocorrem as auditorias de certificações, na qual auditores capacitados pela norma vêm à organização para avaliar se ela atende aos requisitos para ser certificada e poder ter o direito de uso da marca ISO 14.001, mediante um compromisso de melhoria contínua e renovação a cada período.

Esse processo de implantação da norma ISO 14.001 é extremamente importante para as organizações, tanto pelos aspectos operacionais que o sistema de gestão ambiental oferece quanto pelo ganho de marca e imagem. Trata-se de uma bela relação de ganha-ganha: ganha a organização que terá processos melhores e mais sustentáveis, além de ter sua marca mais fortalecida na questão ambiental, ganham os clientes que passam a ter uma referência séria e uma diferenciação no processo de escolha, e, por fim, ganham os cidadãos, com um ambiente mais limpo, sustentável e com um desenvolvimento justo e moderno.

7.2 Auditoria em gestão ambiental

 Vídeo



No tópico anterior vimos algumas certificações ambientais e como elas funcionam. Especificamente, aprofundamos na certificação ISO 14.001 por ser a mais adotada pelas organizações. Agora falaremos um pouco mais sobre como funcionam os processos de auditoria em gestão

ambiental, processos esses que visam garantir e decidir sobre certificar ou não determinada organização, de acordo com determinados pré-requisitos que precisam ser atendidos.

Em todo processo que busca uma certificação, há a necessidade de auditores. Voltemos com nosso exemplo do início do capítulo. Quando vamos tirar nossa habilitação, nossa licença para dirigir, temos a presença de profissionais ligados ao departamento de trânsito (em alguns casos ligados à polícia), que inspecionam nossa ação de direção do veículo em uma prova conduzida por eles. Nesse momento, tudo que demonstramos está sendo avaliado, se entrarmos em uma rua e não dermos seta, se entrarmos na contramão, se erramos ao tentar fazer baliza ou estacionar em ladeiras... enfim, todas essas ações geram um score, um indicador de resultados que, ao final, leva o avaliador a aprovar ou não o candidato à motorista. Com esse resultado sabemos se estamos certificados (e pegaremos nossa habilitação) ou se teremos de refazer o teste.

Nesse exemplo cotidiano, a figura do avaliador de trânsito é a figura do auditor. Sua função naquele momento é testar situações que promovam a evidência de sua adequação ou não para os pré-requisitos. Quando uma empresa de capital aberto publica seus relatórios financeiros, auditores precisam validar, confirmar, atestar a veracidade daquelas informações. Como esses dados são a base para que todos os investidores tomem ou não a decisão de investir naquela organização, esses auditores precisam confirmar que aquilo é real e que não foram encontradas fraudes ou manipulações.

Segundo Oliveira (2008, p. 159), uma auditoria é:

uma análise sistemática de determinadas características dos produtos ou processos de uma organização para averiguar se está em conformidade com os padrões preestabelecidos. As auditorias são bastante comuns na área contábil-financeira, mas cada vez mais ganham espaço na área socioambiental. Muitas auditorias são para obter determinadas certificações, outras simplesmente são para checar até que ponto a organização está em conformidade com certos padrões.

Elas são feitas por um auditor, que geralmente tem treinamento especial nos padrões a serem auditados.

Entrando especificamente em sistemas de gestão, Araújo (2006, p. 319) afirma que o processo de auditoria é “fundamental para verificar a eficácia de qualquer sistema de gestão, tendo por princípio a avaliação sistemática do programa, atividades e processos”. Essa auditoria pode ser tanto de cunho interno quanto externo, sendo a primeira desenvolvida e realizada pela própria empresa e a segunda realizada por empresas contratadas.

Geralmente, processos de auditoria internos servem para garantir o funcionamento e medir a evolução ou não dos indicadores. Pense nos auditores de processos, cuja função é verificar se os processos estabelecidos estão acontecendo da maneira prevista ou se há algo errado e, quando isso acontecer, propor ações corretivas. Já as auditorias externas, embora também possam realizar a mesma função descrita anteriormente, geralmente são chamadas quando as organizações desejam:

- **Comprovação de um terceiro, sobre a eficácia de seus processos** – em alguns casos, empresas buscam uma aprovação, uma auditoria de terceiro para garantir que seus processos estejam corretos. Essa garantia pode ser para informar determinado fornecedor, assegurar os acionistas e controladores, ganhar credibilidade junto a clientes etc.
- **Certificação em sistemas e normas específicas** – nesse caso, o papel da auditoria é garantir o enquadramento daquela organização nas normas e regras de determinada certificação, para que ela tenha o direito de ser certificada e passar a utilizar de todas as prerrogativas que lhe cabem. Exemplos são as próprias certificações ISO nas quais, após todo o processo de construção e implantação do sistema de gestão, uma equipe própria de auditores, que não tenha participado desse

processo de montagem, vai à empresa e verifica se os indicadores mínimos exigidos para a certificação foram atendidos.

No caso de auditorias externas com foco em certificações, é importante saber que a autorização para tal fato é realizada, aqui no Brasil, pelo Inmetro, ou seja, se a organização deseja receber determinada certificação precisa verificar quais empresas de auditoria atuam naquele sistema específico ou norma, e são autorizadas pelo Inmetro para emitir o laudo de auditoria. Essas empresas autorizadas recebem o nome de organismo credenciado de certificação.

Importante destacar também outros benefícios de um processo de auditoria, tais como a melhora no desempenho da organização, melhora do gerenciamento de risco, aumento do nível de atenção e responsabilidade dos colaboradores, fornecer dados e otimizar os investimentos em saúde, prevenção e treinamentos diversos, redução dos custos com seguros, dentre outros.

Para que o processo de auditoria funcione bem, Araújo (2006) aponta algumas características fundamentais, quais sejam: independência do processo, independência dos auditores, sistematização (deixar claro e com critérios objetivos o que será avaliado) e objetividade. Um auditor deve ainda sempre se pautar pela ética, justiça e clareza dos fatos, trabalhar com as evidências coletadas e, sempre que possível, estar junto com os auditados no momento das inspeções, principalmente no apontamento das não conformidades (irregularidades), sempre para preservar a confiabilidade dos apontamentos.

Por fim, a função da auditoria, sobretudo a ambiental, não pode ser vista como a de um fiscal rigoroso e carrasco que está buscando falhas, culpados e distribuindo punições, mas sim como um profissional com conhecimento e experiência no assunto em questão, que está ali para avaliar a adequação daquela organização e auxiliar no processo de correções e melhoria contínua. Nesse aspecto, o auditor se assemelha, em muito, a um professor em dia de prova, cuja função não é punir ou prejudicar os alunos, mas avaliar se eles conseguiram

atingir o mínimo necessário para evolução dos programas, bem como proporcionar a indicação das melhorias e correções.

Considerações finais

Falar de sistemas de gestão ambiental abre um leque de possibilidades e ações, desde processos de melhorias no ambiente de trabalho que enfoquem a redução de poluições e outras agressões ambientais, até a análise da cadeia de extração e fornecimento de produtos. Dentro dessa magnitude de possibilidades de ação, surgem as certificações que buscam dar diretrizes e indicadores claros para organizações que queiram se mostrar adequadas e alinhadas com os conceitos de gestão ambiental e desenvolvimento sustentável.

Assim, as certificações fornecem uma espécie de mapa de orientações para as organizações que queiram se adequar, de tal modo que seja possível criar um sistema que funcione de maneira contínua e com melhorias constantes. Além disso, após um processo de auditoria, essas organizações podem fazer uso da marca da certificadora e se destacar e diferenciar perante os concorrentes e aos olhos de seus clientes.

Organizações modernas enxergam as certificações nesse espectro mais amplo. Foi-se o tempo em que o importante era simplesmente dizer ao mercado que se possui determinada certificação, as organizações contemporâneas que desejam ser sustentáveis precisam enxergar nas certificações oportunidades de melhoria de seus processos, possibilidade de correção de erros, criação de um modelo que possui evolução constante e, por fim, comunicação e publicidade. Somente comunicar-se com o mercado afirmando ter a certificação, sem que a base esteja de fato funcionando, é caminho certo para o fracasso.

Ampliando seus conhecimentos

- CENTRO Nacional de Educação a Distância. A certificação ISO 14.001. 30 out. 2013. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=V2Xys4_ipCI. Acesso em: 18 abr. 2019.

Para ampliação e aprofundamento dos conhecimentos, recomendamos inicialmente um vídeo em que Amarildo Ferrari explica os conceitos e demais especificidades acerca da norma ISO 14.001.

- CERTIFICAÇÃO ambiental/Sebrae. Cuiabá: Sebrae, 2015. Disponível em: http://sustentabilidade.sebrae.com.br/Sustentabilidade/Para%20sua%20empresa/Publica%C3%A7%C3%B5es/Sebrae_Cartilha2ed_Certificacao.pdf. Acesso em: 18 abr. 2019.

Outro material que recomendamos é uma cartilha criada pelo Centro Sebrae de Sustentabilidade, que aborda as diferentes certificações existentes, dando um bom panorama, de uma maneira sintetizada e objetiva.

Atividades

1. Você, enquanto consumidor, percebe e valoriza selos verdes e certificações ambientais, tais como ISO 14.001? O fato de uma empresa ser certificada influencia em sua decisão de compra? Justifique.
2. Você trabalha, ou já trabalhou, em organizações que possuíam algum tipo de certificação? Consegue destacar os principais pontos que lhe chamaram atenção? Caso também tenha trabalhado em empresas que não possuíam certificações, faça uma comparação e evidencie as principais diferenças.

3. Quando você se vê em uma situação em que está sendo avaliado, seja em uma prova por um professor, seja em um processo de auditoria ou de exames diversos, qual é sua postura? Geralmente fica nervoso e enxerga o auditor como carrasco ou consegue se controlar e enxerga aquela oportunidade como um momento de avaliação e possibilidade de correção e crescimento? Reflita sobre isso e cite exemplos.

Referências

ABREU, Monica Cavalcanti Sá de; LEAL NETO, Antenor Gomes de Barros. Os desafios da implantação da Norma SA 8000: responsabilidade social na Petrobras/Lubnor. *Revista REAd*, Rio Grande do Sul, ed. 48, v. 11, n. 6, 2005.

ANTUNES, Juliana. A AA 1000: a ferramenta de gestão de stakeholders. *Portal Administradores*, 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-aa1000-a-ferramenta-de-gestao-de-stakeholders/44501/>. Acesso em: 20 mar. 2019.

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. *Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional OHSAS 18.001 e ISM Code comentados*. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde, 2006.

FSC BRASIL. Missão – Cumprimos o que prometemos. *Portal FSC – Florestas para todos para sempre*. Disponível em: <https://br.fsc.org/pt-br/fsc-brasil/missao>. Acesso em: 19 mar. 2019.

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PERES, Waldir Rugero, *et. al.* As normas da série ISO 14.000: contexto histórico e análise crítica. VI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. Niterói, 2010. *Anais...*

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. *ISO 14.001 sistemas de gestão ambiental: implantação objetiva e econômica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Responsabilidade social, cultura organizacional e estratégia corporativa

Enfim chegamos ao último capítulo deste livro. Ao longo desta obra, abordamos diferentes conceitos, as legislações, orientações, aspectos práticos e outros fatores que formam o universo da saúde, segurança do trabalho e meio ambiente nas organizações. Neste último capítulo, para efetivamente fechar o tema, vamos abordar a questão da cultura organizacional, da responsabilidade social e da estratégia empresarial, como ações e definições que farão com que a segurança e saúde do trabalhador, bem como o meio ambiente sejam, de fato, levados a uma esfera superior na lista de prioridades da organização e se tornem parte integrante do seu processo de desenvolvimento sustentável.

Você já parou para pensar como, por hábito muitas vezes, agimos ao longo do dia em razão de cuidados com a segurança ou saúde? Pense bem, antes de almoçar temos o hábito de lavar as mãos e após o almoço escovamos os dentes. São medidas preventivas, para que não nos contaminemos com bactérias e outros micro-organismos que podem nos fazer mal. Outro exemplo é quando lavamos a louça e colocamos as facas, para secar, com as pontas voltadas para baixo, evitando que alguém se machuque ao tocar a ponta do objeto, denotando preocupação com a segurança de todos que moram conosco. Essas ações, em algum momento, foram ensinadas para nós e, na repetição diária e “lembretes” constantes de nossos pais, hoje fazemos automaticamente, podendo afirmar que já estão arraigadas em nossa cultura. Assim também deve funcionar nas organizações com os assuntos de saúde, segurança e meio ambiente. Com a construção

dessa cultura saudável, podemos vislumbrar de uma maneira mais efetiva a ideia de responsabilidade social e estratégia empresarial.

8.1 Cultura organizacional e segurança do trabalho

▶ Vídeo



Toda empresa, grande ou pequena, independentemente do setor de atividade, segue uma força invisível e poderosa chamada cultura organizacional. Trata-se da forma de ser, do “jeitão” da empresa, aquilo que faz cada organização ser única. Segundo Trice e Beyer (1993), cultura está ligada ao sistema de significados compartilhados pelos membros de uma organização. Chiavenato (2010), falando sobre cultura organizacional, afirma o seguinte:

Constitui o modo institucionalizado de pensar e agir que existe em uma organização. A essência da cultura de uma empresa é expressa pela maneira com que ela faz seus negócios, trata seus clientes e funcionários, o grau de autonomia ou liberdade que existe em suas unidades ou escritórios e o grau de lealdade expresso por seus funcionários a respeito da empresa. (CHIAVENATO, 2010, p. 173)

Um dos mais respeitados autores a estudar e escrever sobre cultura organizacional foi Edgar Schein, ex-professor da escola de negócios do Massachusetts Institute of Technology (MIT) e autor de diversos livros sobre o tema. Schein (1992) estabelece o que ele chama de componentes da cultura organizacional que, segundo ele, são os elementos que ajudam a formar e solidificar a cultura de uma empresa. Os elementos são:

1. **Artefatos visíveis:** está relacionado ao nível mais superficial, mas não menos importante, da definição de cultura. Se relaciona com tudo que se pode ver e ouvir dentro da organização,

como o uso ou não de uniformes, as gírias e “dialetos” comuns, os eventos, comemorações e cerimônias etc.

2. **Valores compartilhados:** esse nível está ligado aos valores compartilhados pelos membros da organização. Chiavenato (2010, p. 175) explica esse nível dizendo que “são os valores relevantes que tornam importantes para as pessoas e que definem as razões pelas quais elas fazem o que fazem”.
3. **Pressuposições básicas:** nível mais profundo da cultura, se faz presente nas crenças inconscientes e dominantes, percepções e outros. Esse nível é o mais profundo, pois lida com o íntimo das crenças dos diferentes indivíduos, crenças essas que foram construídas e reforçadas ao longo do tempo. Itens como meritocracia e/ou cooperativismo, pensamentos como “os olhos do dono que engordam os porcos” e outros, são questões que, mais do que faladas dentro das empresas, são vividas, respeitadas e quase “sacramentadas”, tornando-se, portanto, uma espécie de dogma, cujos colaboradores seguem e mantêm.

Em síntese, cultura organizacional é uma grande força invisível que modela o comportamento de todos os membros da organização, criando um filtro natural que leva as pessoas ou a se adequarem a ela ou não resistirem e acabarem saindo. Se você já passou por mais de duas empresas em sua carreira de trabalho, talvez consiga verificar as diferenças que as caracterizam, como a obrigatoriedade ou não do uniforme, o respeito mais rígido ou mais flexível com a pontualidade, a forma como tratar os diretores e proprietários da organização, os rituais próprios, os eventos de comemoração, os aspectos que possuem maior importância etc.

Alguns exemplos práticos e básicos da cultura organizacional são trazidos por Chiavenato (2010). Segundo ele, na empresa Procter & Gamble, os memorandos não podem ultrapassar uma página; a 3M possui uma regra informal que “obriga” que sempre 25% das receitas da empresa venha de produtos com menos de 5 anos de vida; dentre outros.

Claro que a cultura também depende diretamente do setor de atuação da empresa e sua estratégia – no exemplo acima, a 3M construiu essa cultura de inovação que hoje é a base de sua estratégia bem-sucedida de lançamento contínuo de novos produtos e soluções. Assim, outra empresa que se destaca é a norte-americana DuPont, hoje fabricante de diversos produtos e serviços que vão desde nutrição animal até serviços de consultoria, passando por biotecnologia (DUPONT, 2019), e que iniciou suas operações como fabricante de pólvoras para armamentos. Por ter começado no setor armamentista, a empresa desenvolveu forte atenção à segurança do trabalho e até hoje ela sempre abre suas reuniões com um comentário sobre segurança.

Dessa forma, fica evidente que a preocupação com segurança, saúde do trabalhador e meio ambiente devem estar presentes na agenda da formação da cultura organizacional. À medida que essas preocupações são integradas à cultura e internalizadas pelos seus membros, fica muito mais fácil fomentar, controlar e aprimorar tais elementos. Funcionários de empresas que possuem a questão da segurança do trabalho arraigadas em sua essência costumam ficar tão alinhados ao tema que, até na vida pessoal, passam a adotar medidas simples de segurança, como tapar tomadas para evitar que crianças tomem choques, colocar telas e grades de proteção, guardar talheres com as pontas para dentro da gaveta etc. Comportamentos que vão se repetir dentro das empresas com o não esquecimento dos EPIs, cumprimento das normas, respeito aos processos, dentre outros.

A essa altura você deve estar se perguntando: “Mas como desenvolver essa cultura alinhada com a segurança?” Claro que não é tarefa fácil, mas podemos elencar três elementos que auxiliam na criação e consolidação desta cultura:

1. **Normas e regras:** criação de normas e regras que proíbam o trabalho com atitudes não seguras e que zelem pela integridade física (dos trabalhadores e clientes) e ambiental (da

empresa e sociedade). Normas como a obrigatoriedade de uso de EPIs para adentrar determinados espaços, descarte correto de determinados materiais, exigência de participação em cursos, treinamentos e eventos de prevenção de acidentes e atividades simuladas, dentre outros.

2. **Reforço positivo:** além de criar regras e normas, é importante que a empresa atue com os chamados “reforços positivos”, premiando os funcionários que se destacarem no tema e inserindo em suas avaliações de desempenho as questões relacionadas a saúde, segurança e meio ambiente. Se determinada organização diz que valoriza a questão da segurança e do meio ambiente, mas na avaliação de desempenho de seus colaboradores apenas cobra *performances* financeiras e de produtividade, ela está dando um sinal claro para aquele colaborador que a questão da segurança, saúde e meio ambiente está em segundo plano. Por vezes, um simples reconhecimento das lideranças para aqueles que estão agindo de maneira correta já serve para demonstrar aos colaboradores o que se deseja.
3. **Exemplo das lideranças:** os guardiões da cultura em uma organização são seus líderes. Tudo que eles fazem, a forma como falam, agem e convivem com seus pares e liderados são percebidos, decodificados e imitados pelos colaboradores. O velho ditado que diz que a palavra convence, mas o exemplo arrasta é muito válido na formação da cultura organizacional, principalmente, quando se fala em segurança, saúde e meio ambiente. Se os líderes da organização não se mostrarem preocupados, de fato, com o tema, agindo, investindo, reconhecendo, participando e sendo ativos na construção, seus liderados tendem também a não valorizar tais aspectos e assim, sempre aparecerá um problema ou uma oportunidade perdida.

Por fim, a importância da construção de uma cultura organizacional alinhada aos aspectos relacionados a saúde, segurança e meio

ambiente se dá no fato de que empresas que chegam nesse patamar dependem cada vez menos de fiscais para controlar e medir o tempo todo “colaboradores rebeldes” que insistem em não agir de maneira adequada. Em empresas que conseguiram atingir tal maturidade, cuidados, preocupações e recomendações fluem naturalmente, e a função dos gestores e líderes da área de segurança passa a ser mais de pensar melhorias e novidades, do que controlar situações e corrigir problemas. Em empresas onde há a cultura da segurança, da saúde e da preocupação com o meio ambiente, o setor de segurança, meio ambiente e saúde pode passar a se preocupar e ajudar as empresas em ações maiores, atingindo o *status* de estratégico para aquela companhia, sobretudo nas discussões sobre responsabilidade social e estratégia empresarial, assuntos que veremos nos próximos tópicos.

8.2 Responsabilidade social efetiva

▶ Vídeo



Hoje muitas empresas dizem praticar, em algum grau, responsabilidade social. Mostram-se socialmente responsáveis por, segundo elas, ajudarem na preservação do meio ambiente, auxiliarem comunidades carentes, realizarem doações de cestas básicas aos mais pobres. Mas será mesmo esse o conceito de

responsabilidade social?

Segundo Kreitlon (2004, p. 3):

O debate acerca da responsabilidade social das empresas, o qual dava-se de forma rara e marginal até trinta anos atrás, tornou-se hoje onipresente, seja nos ambientes corporativos ou nos organismos internacionais, e tanto entre movimentos da sociedade civil quanto nos corredores acadêmicos.

Assim como a discussão sobre as questões ambientais foram evoluindo ao longo do tempo (conforme vimos no Capítulo 6), as discussões acerca da responsabilidade social das empresas também avançaram. Na década de 1970, o famoso economista Milton Friedman

escreveu um artigo em que dizia não acreditar em responsabilidade social das empresas como garantia, e que tal responsabilidade consistia em entregar lucros aos acionistas (FRIEDMAN, 1970). Essa manifestação desencadeou respostas de diversos setores da sociedade, principalmente após a publicação do relatório do Clube de Roma, denominado “Os limites do crescimento”, e ajudaram a criar uma atmosfera antinegócios no mundo (KREITLON, 2004).

Esse pensamento de que responsabilidade social e lucro assim como empresas e sociedade são inimigos começa a sair de cena na década de 1980, com o surgimento do conceito de desenvolvimento sustentável (OLIVEIRA, 2008). No ano de 1991, Wood começa a delinear nosso conceito atual de responsabilidade social empresarial, afirmando que empresas e sociedade vivem em um regime de interdependência e que, por isso, há expectativas por comportamentos e atitudes específicos (WOOD, 1991).

Já na década de 1990, as empresas começam a perceber que, além de não serem mutuamente excludentes, responsabilidade social empresarial e gestão empresarial podem ser complementares e até mesmo benéficas entre si. Gendron (2000) aponta que esse pensamento, aliado ao conceito de ética empresarial, é prova do entendimento que o universo de atuação da empresa não se limita a consumidores, fornecedores, acionistas e colaboradores, mas sobretudo às relações entre empresas e sociedades, organizações e cidadãos que evoluem e cobram atitudes.

Nos dias de hoje, é impossível ver o conceito de responsabilidade social empresarial limitada a um ou dois aspectos. Estamos vivendo um momento em que as empresas estão despidas para a sociedade e não dá mais para falar uma coisa e fazer outra. A sociedade e os consumidores cobram das organizações autenticidade e coerência. Dessa forma, não dá mais para fingir ser socialmente responsável ou mesmo praticar uma responsabilidade social parcial. Assim como no caso da ética, não há meio termo. Para ajudar nessa compreensão,

cabe a definição do Banco Mundial acerca do que é responsabilidade social empresarial:

RSE é o compromisso empresarial de contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando em conjunto com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida, de maneiras que sejam boas tanto para as empresas como para o desenvolvimento. (BANCO MUNDIAL, 2002, *apud* KREITLON, 2004)

Vamos desenvolver algumas palavras-chave da citação anterior:

- **Desenvolvimento econômico sustentável:** representa a potencialidade da empresa crescer e desenvolver, a si e a sociedade, pelo ponto de vista econômico, sem que isso prejudique as próximas gerações ou mesmo seu próprio futuro.
- **Trabalhando em conjunto com os empregados, sua família e sociedade geral:** compreende nessa afirmação a importância de se pensar também, e sobretudo, no público interno da organização, quais sejam, seus empregados. Atuação em modelo de parceria (trabalhar em conjunto), em que todos são partes interessadas e devem agir como tal. Nesse mesmo ponto, amplia-se o conceito para suas famílias, representando aqui não somente o grau de parentesco, mas principalmente a necessidade de se contemplar a sociedade e seus anseios no processo de crescimento e desenvolvimento.

Percebe-se dessa forma que, para que haja de fato um processo efetivo de responsabilidade social por parte das organizações, as ações não podem ser de maneira alguma isoladas. Devem ser feitas pensando todo o seu entorno, o respeito e cuidado com o meio ambiente, a devida proteção à vida, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores e o envolvimento e desenvolvimento conjunto da sociedade. As empresas que almejam ser reconhecidas como socialmente responsáveis neste século não podem falhar em nenhum desses aspectos.

Assim, fica claro que as questões relacionadas à temática da saúde, segurança e meio ambiente do trabalho nas organizações estão no centro da discussão sobre responsabilidade social. Não há como uma empresa se dizer socialmente responsável sem que haja internamente um ambiente adequado e digno para seu colaborador, bem como o cuidado e preservação do meio ambiente. Empresas que se dizem socialmente responsáveis, mas que não cuidam de suas operações e operadores como deveriam, tendem a, mais cedo ou mais tarde, serem descobertas e ver toda sua imagem e reputação ruir como castelo de cartas. Já aquelas que conseguem alinhar de uma maneira clara e perfeita suas ações com suas declarações, demonstrar autenticidade e, de fato, ter responsabilidade social, podem fazer disso uma das bases para construção de sua estratégia empresarial e gerar ganhos múltiplos. É sobre esse assunto que trataremos no próximo tópico.

8.3 Estratégia empresarial e responsabilidade social

▶ Vídeo



O conceito de estratégia no universo empresarial veio de uma adequação ao conceito militar, após a Segunda Guerra Mundial. Diversos autores buscaram ao longo do tempo definições para o termo, como Thompson Jr. e Strickland III (2000), que entendem estratégia empresarial como sendo os movimentos gerenciais que visam reforçar o posicionamento das organizações no mercado e elevação da satisfação de clientes e dos resultados da empresa; ou Mintzberg e Quinn (1991), que afirmam se tratar de um todo coeso entre objetivos, políticas e ações empresariais. Meirelles e Gonçalves (2001) e Porter (1999) definem o tema como uma adequação, uma resposta da organização, em termos de posicionamento, ao ambiente em que está inserida e, ainda, Wright, Kroll e Parnell (2000), que relacionam o conceito como os planos

da alta administração para o alcance de seus objetivos gerais e da realização da missão da empresa.

Perceba que, embora haja variação na definição dos conceitos de estratégia empresarial, uma coisa é clara: trata-se de uma preocupação com o futuro, que envolve a empresa como um todo e sua necessidade de continuar relevante e saudável. Ao entender o conceito básico de estratégia empresarial dessa forma, temos uma clara conexão com os dois fatores identificados nos tópicos anteriores, quais sejam, cultura organizacional e responsabilidade social.

De acordo com as autoras portuguesas Leandro e Rebelo (2011, p. 1):

A responsabilidade social das empresas é um conjunto de políticas e práticas concertadas, alinhadas com os objetivos estratégicos das mesmas, que pretende dar resposta às exigências internas, do mercado e da comunidade, tendo como diapasão o interesse comum. Uma empresa socialmente responsável é, por isso, geradora de valor para todos os seus *stakeholders*. Pretende ser um agente de mudança, de diferenciação e inovação.

Dessa forma, fica claro que as autoras pontuam semelhantes elementos em suas definições, com as definições acerca de estratégia empresarial, como objetivos, exigências do mercado, geração de valor etc., gerando uma conexão direta entre os objetivos e propósitos dos dois assuntos.

Jones (1996) vai além, afirmando que as empresas que enxergam o conceito de responsabilidade social pela ótica estratégica podem tirar proveito dessa ação de três formas, antecipando-se às mudanças nos valores sociais e aproximando-se do público consumidor atual; criando vantagens competitivas ao adotar o comportamento socialmente responsável, acreditando que seus concorrentes não conseguirão o mesmo e; por fim, tendo uma postura proativa frente às legislações em curso, antecipando-as ou evitando problemas maiores.

No entanto, tais ações somente poderão ser potencializadas se houver, de fato, autenticidade, coerência e consistência nas

ações. Nesse ponto exato, entra a importância do conceito de cultura organizacional.

Como o tema responsabilidade social passou a atrair a atenção do mercado (e de acionistas e investidores), muitas empresas passaram a acreditar que esse era um caminho para continuar relevante e cair nas graças do novo consumidor, que é conectado, ativo nas redes sociais e, cada vez mais, crítico com as marcas. Ações isoladas começaram a ser feitas, muitas organizações passaram a se posicionar como corretas pelo ponto de vista social e tinham prestígio e, por vezes, até certificações de órgãos de fomento.

Porém, ao longo do tempo, empresas que se mostravam socialmente responsáveis foram sendo desmascaradas, como os diversos casos de grandes redes de vestuário que foram flagradas contratando serviços de fornecedores que utilizavam mão de obra que trabalhavam em condições análogas à escravidão, ou mesmo da gigante Vale (antiga Vale do Rio Doce), que embora tivesse todos os certificados de empresa socialmente responsável, viu sua imagem ser fortemente afetada com os consecutivos acidentes com barragens de minério, nas cidades de Mariana (via sua empresa subsidiária Samarco) e Brumadinho.

O que se tira de lição desses episódios e ao observar o contexto atual é que, talvez como nunca na história, as pessoas estão cobrando das organizações uma postura autêntica e alinhada com o tamanho e a importância de seu papel na sociedade. De acordo com reportagem publicada pela *Revista Exame* (2019), apoiando-se em um estudo da ONG Global Justice Now, das 100 maiores potências econômicas do mundo, 69 são empresas e 31 são países, o que faz com que a pressão e cobrança para que essas organizações assumam seu protagonismo na defesa da responsabilidade social e do meio ambiente se tornem mais fortes e precisas. Assim, resgatando o conceito de estratégia que, segundo os diferentes autores apresentados, trata-se de uma construção de futuro da empresa, alinhada ao

ambiente inserido, nada mais certo de que, cada vez mais, as empresas terão de se mostrar socialmente responsáveis.

Na mesma matéria da *Revista Exame* (2019), a reportagem afirma que, hoje, as empresas que querem se mostrar alinhadas e atuantes no tema já não consideram mais responsabilidade social e sustentabilidade como assuntos exclusivos de áreas isoladas da organização, mas sim como um todo integrado, um conceito intrínseco e diluído por toda a empresa, e cita exemplos como Unilever e Natura. O desafio para que isso se torne realidade e funcione na prática, como visto no tópico 1 deste capítulo, é a questão da cultura organizacional. Não se consegue tornar este tema, que é complexo por natureza, como algo presente em toda a organização, sem que tenha se moldado e construído uma cultura que suporte e fortaleça essas ideias. Esse desenvolvimento cultural leva tempo, precisa vencer as resistências internas, colocar objetivos mais abstratos e de longo prazo, muitas vezes, acima de interesses de curto prazo e, por fim, ter a efetiva atuação e postura alinhada das lideranças.

Sem a construção de uma cultura organizacional adequada, responsabilidade social não passará de ações efêmeras, rasas e inconsistentes, o que por si só não permitirá que as estratégias empresariais alinhadas ao tema aconteçam de forma plena. A perfeita junção e alinhamento de cultura organizacional, responsabilidade social e estratégia empresarial traz diversos ganhos, de curto e longo prazos, mas é necessário que haja autenticidade, vontade política e uma visão clara de futuro; do contrário, não é possível que seja construído nada realmente eficaz.

Considerações finais

Seja por uma pressão da sociedade ou mesmo por uma vontade real dos dirigentes organizacionais, o tema responsabilidade social, em todas as suas dimensões, como sociedade e meio ambiente, vem

ganhando projeção e destaque no mundo dos negócios. Porém, há de se lembrar que não se pode ser parcialmente responsável, nem mesmo “um pouco” irresponsável. É necessário que se tenha discurso e ação alinhados.

Uma organização moderna não pode ser ativa na questão ambiental, mas internamente ter colaboradores trabalhando em situações que coloquem em risco sua saúde e sua integridade física. Tampouco pode ser considerada moderna, uma empresa que investe no desenvolvimento de uma comunidade, se suas operações agridem o meio ambiente e provocam (mesmo que a longo prazo) doenças e problemas à população.

Vivemos uma era de clareza, em que as verdades são reveladas a todo momento e as máscaras caem em quantidade e velocidade absurdas. É chegado o momento de manter um ambiente tão bom e correto quanto às peças publicitárias que evidenciam as ações e buscam capitalizar o ganho de uma ação social e/ou ambiental.

Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente são temas de primeira ordem e devem ser tratados como prioridade nas organizações. Deixar isso para amanhã, reduzir investimentos e esforços nessas áreas ou mesmo considerá-las assuntos de impacto secundário é o mesmo que dirigir em alta velocidade e sem cinto de segurança: você até consegue escapar ileso uma ou duas vezes, mas sabe que seu futuro já foi traçado!

Ampliando seus conhecimentos

- BAZANINI, Roberto *et al.* As ações de responsabilidade social como elemento estratégico da cultura organizacional. *REDES*, Santa Cruz do Sul, v. 13, n. 2, p. 241-260, mai/ago. 2008. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/redes/article/view/306/1516>. Acesso em: 22 abr. 2019.

Esse artigo científico escrito por professores de grandes instituições de ensino nacionais faz uma correlação entre responsabilidade social e cultura organizacional, avançado ainda um pouco sobre a temática da estratégia. Vale a pena conferir!

- EXAME.com. Natura é a empresa sustentável do ano. 29 out. 2008. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dMMAIOaa6gg>. Acesso em: 22 abr. 2019.

Nesse vídeo, que embora tenha sido gravado há algum tempo, é evidenciada claramente a relação entre cultura, responsabilidade social e estratégia por parte da empresa nacional de cosméticos Natura.

Atividades

1. Com relação à cultura organizacional, apoiando-se no modelo proposto por Edgar Schein, você consegue identificar os três elementos (artefatos visíveis, valores compartilhados e crenças e pressupostos básicos) na organização em que trabalha ou trabalhou? Algum desses reforça a importância da saúde, segurança e meio ambiente?
2. Entendendo que responsabilidade social precisa ser algo efetivo e não ações isoladas ou efêmeras, liste três casos de empresas que tiveram problemas revelados, de ordem ambiental ou social, e prejudicaram sua imagem perante o mercado.
3. Se você fosse o gestor de uma grande empresa, cuja imagem tenha sido manchada por escândalos ambientais e/ou sociais, tais como desastres ou utilização de mão de obra escrava, como você agiria na construção de uma nova cultura, que objetivasse a responsabilidade social efetiva e sua utilização estratégica?

Referências

- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DUPONT. Nossa Empresa. *Portal DuPont*, 2019. Disponível em: <http://www.dupont.com.br/corporate-functions/our-company.html>. Acesso em: 25 mar. 2019.
- EXAME. *Os sete pecados da Vale*. ed. 1181, ano 53, n. 5. Abril: São Paulo, 2019.
- FRIEDMAN, M. The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times*, set. 1970.
- GENDRON, C. Le Questionnement Éthique et Social de 1^o Enterprise dans la Litterature Managériale. *Cahiers du Crises*, n. 004, 2000.
- JONES, M. T. Missing the forest for the trees: a critique of the corporate social responsibility discourse. *Business and Society*, v. 35, p. 7-41, 1996.
- KREITLON, Maria Priscilla. *A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da Responsabilidade Social Empresarial*. Artigo apresentado no XXVIII ENANPAD, Curitiba, 2004.
- LEANDRO, Alexandra; REBELO, Teresa M. A responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional. *Exedra*, número especial, 2011.
- MEIRELLES, Anthero Meirelles; GONÇALVES, C. A. O que é estratégia: histórico, conceito e analogias. In: GONÇALVES, C. A.; REIS, M. T.; GONÇALVES, C. (org.). *Administração estratégica: múltiplos enfoques para o sucesso empresarial*. Belo Horizonte: UFMG/CEPEAD, 2001. p. 21-33.
- MINTZBERG, Henry; QUINN, James Brian. *The strategy process: concepts, contexts and cases*. 2. ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc., 1991.
- OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- PORTER, Michel E. *Competição: estratégias competitivas essenciais*. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- SCHEIN, Edgar. *Organizational culture and leadership*. São Francisco: Jossey-Bass, 1992.

THOMPSON JR., Arthur; STRICKLAND III, A. *Planejamento estratégico: elaboração, implementação e execução*. São Paulo: Pioneira, 2000.

TRICE, Harrison M.; BEYER, Janice M. *The cultures of organizations*. Prentice-Hall: New Jersey, 1993.

WOOD, Donna. Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, v. 16, p. 691-718, 1991.

WRIGHT, Peter; KROLL, Mark; PARNELL, John. *Administração estratégica: conceitos*. São Paulo: Atlas, 2000.

Gabarito

1 História e conceitos sobre saúde, segurança do trabalho e meio ambiente

1. Esperamos que você discorra sobre ações que você viu ou vivenciou na organização que você trabalha/trabalhou e que tenham relação com o tema saúde, meio ambiente e segurança no trabalho, como por exemplo, campanhas de prevenção de acidentes, semanas de prevenção, exames periódicos etc.
2. Nesta questão, espera-se que você faça uma análise crítica reflexiva sobre o cuidado que a organização tem com a questão da saúde, segurança e meio ambiente. Neste momento, você começa a se posicionar não mais como um leigo, mas como alguém que tem conhecimento sobre o assunto e pode passar a realizar análises sobre a postura das organizações frente aos problemas.
3. Mais uma vez, espera-se uma análise crítica reflexiva na qual você vai discorrer sobre como as empresas trabalham os diferentes contextos. Há empresas que privilegiam a questão da saúde e diminuem a importância da questão do meio ambiente e da segurança; outras já dão maior ênfase na segurança, reduzindo o foco nas outras áreas e, segundo nosso estudo desse capítulo, todas as três áreas possuem importância igual, já que se complementam.

2 Condições de trabalho e legislação

1. Não. A obrigatoriedade da CIPA se dá para algumas empresas a partir de 20 colaboradores, outras somente a partir de

50 funcionários. Nenhuma empresa que possua menos que 20 colaboradores é obrigada a ter uma CIPA.

2. Não. Embora haja uma NR própria para a CIPA, alguns setores possuem normatização específica sobre o assunto, como é o caso da mineração, que institui a obrigatoriedade Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração, e a área agrícola, que possui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural. Embora as atribuições sejam parecidas, há elementos que as diferenciam. Cabe ressaltar que as empresas e atividades cuja regulação não tenha especificidade devem seguir a NR 5 e as normas da CIPA.
3. Espera-se que com essa reflexão você consiga evidenciar de forma clara a evolução dos direitos do trabalhador nas questões de saúde e segurança do trabalho. Olhando as primeiras regulamentações, que para a época se mostravam avançadas, consegue-se entender um pouco do contexto do período.

3 Acidente do trabalho: perdas e prevenção

1. Sim. O texto constante no artigo 20 da Lei n. 8.213 (BRASIL, 1991) deixa claro a equiparação ao elucidar:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

2. Quando o acidente do trabalho resultar em afastamento, mesmo o afastamento por motivo de doença, os primeiros 15 dias são pagos pela organização, somente após o 16º dia é que os rendimentos dos colaboradores serão pagos pelo auxílio-doença da Previdência Social.
3. Espera-se que nesta questão o aluno consiga fazer uma correlação entre sua experiência prática e o que vimos no capítulo. O objetivo é fazer você refletir sobre as questões apresentadas e tornar-se mais crítico quando vivenciar tais situações.

4 Doenças ocupacionais: tipos e prevenção

1. Todo trabalhador, segurado pela Previdência Social, tem direito a receber auxílio-doença em caso de incapacidade laboral. No entanto, aqueles cuja doença não tenha relação com o trabalho realizado (doenças profissionais ou do trabalho) precisam ter, no mínimo, 12 contribuições pagas ao INSS para ter direito ao benefício. Já o trabalhador que sofrer com doenças profissionais ou do trabalho, não precisam de período de carência.
2. Da mesma forma que para receber o benefício do auxílio-doença, a estabilidade está ligada ao tipo de doença causadora do afastamento. Nos casos de doenças profissionais ou doenças do trabalho, ao retornar para o trabalho, o trabalhador tem direito à estabilidade de, no mínimo, 12 meses. Ou seja, somente pode ser demitido por justa causa. Já aquele trabalhador que estava afastado, mas o motivo de seu afastamento não possui relação com a atividade laboral, não possui período mínimo de estabilidade, podendo ser demitido, caso a empresa queira, tão logo retornar do benefício.

3. Não. As doenças que podem surgir no ambiente de trabalho são tanto de aspectos físicos e fisiológicos, como psicológicos e mentais. Altos níveis de *stress*, cobranças exageradas, chefes e lideranças ríspidas, casos de assédio moral, e outros, são exemplos de situações que podem desencadear crises de ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, síndrome do pânico etc.

5 Análise de riscos ambientais e profissionais

1. Nesta questão, você deve apontar quais eram os tipos de riscos presentes no cotidiano da organização. Exemplifique e explore, dizendo se havia riscos químicos, biológicos, físicos, ergonômicos, de acidentes de trabalho etc., se havia treinamentos ou indicações claras e demais aspectos relacionados.
2. Esperamos que você aponte se na empresa que você atua ou atuou havia mapa de risco e se os elementos que o compõem estavam presentes (cores e círculos), se eram facilmente identificados e se havia esforços da gestão para instrução sobre a leitura do mapa.
3. Nesta questão, o objetivo é te aproximar do PPRA, caso você já tenha participado da elaboração de um, relatando a experiência e, caso não tenha, buscando informações com os membros da CIPA para relato. Espera-se que você consiga compreender, na prática, como se dá um processo de criação do PPRA, os desafios da elaboração, a importância do processo etc.

6 A evolução da questão ambiental nas organizações

1. A mudança na mentalidade sobre a dualidade desenvolvimento econômico e preservação ambiental ocorreu após o Relatório Brundtland, que em 1987, em relatório produzido para a Organização das Nações Unidas, afirmou-se ser possível conciliar crescimento econômico com preservação ambiental. Assim, esse novo modo de produzir preservando o meio ambiente passou a ser chamado de desenvolvimento sustentável.
2. Esperamos que você consiga explicar os conceitos ligados a marketing verde ou marketing ambiental, afirmando tratar-se de formas limpas de operações industriais, que não agridem o meio ambiente e, tampouco, geram problemas socioambientais.
3. Esperamos que você discorra um pouco sobre sua postura enquanto consumidor, pontuando se é um típico consumidor preocupado com as questões de sustentabilidade ou se dá maior importância a outros aspectos na decisão de compras.

7 As certificações em gestão ambiental e os processos de auditoria

1. Esperamos que você reflita sobre sua postura enquanto consumidor, avaliando o grau de valorização que ele atribui a uma marca certificada ou com selo ambiental e verifique se o apelo de comunicação é válido ou não.
2. A ideia é refletir e se atentar às diferenças existentes entre empresas certificadas por sistemas de gestão e empresas sem

certificações, sob o ponto de vista operacional, levando-o a compreender a organização e objetivação presente nos sistemas certificados.

3. Reflita sobre sua postura frente a uma avaliação. Importante destacar que é necessário desenvolver no cidadão a ideia de que uma avaliação é um momento de aprendizado e crescimento e não um momento de dor e cobranças.

8 Responsabilidade social, cultura organizacional e estratégia corporativa

1. Esperamos que você consiga fazer a correlação entre a teoria de Schein dos elementos que compõem a cultura organizacional e sua prática de trabalho. Como artefatos visíveis podemos citar as gírias, a forma de tratamento dos diferentes membros da empresa, utilização ou não de uniformes, EPIs e outros. Já os valores compartilhados e as crenças são as ideias e pensamentos que a organização valoriza, defende e acredita, tais como segurança, honestidade, trabalho, respeito etc. Por fim, pedimos ainda para você analisar e verificar se esses elementos reforçam ou não a questão da segurança, saúde e meio ambiente na organização.
2. Nesta questão solicitamos que você pesquise e conheça casos de empresas que, ao longo do tempo, se envolveram em problemas e escândalos de ordem ambiental ou social e como foram trabalhadas as consequências considerando a reputação destas empresas. Exemplos de empresas podem ser a Volkswagen, nos EUA; a Vale, no Brasil; a rede de vestuário Zara, no Brasil, entre outras.

3. A última questão desse capítulo pede que você se coloque no lugar do gestor de uma grande empresa e, embasado no que foi discutido em todo o capítulo, evidencie ações que poderiam ser tomadas para reverter um quadro de mancha na reputação para a construção de uma estratégia empresarial apoiada na responsabilidade social. Esperamos que você tenha clareza dos passos, quais sejam cultura organizacional, responsabilidade social e, por fim, estratégia empresarial, bem como apresente elementos que podem fortalecer e provocar um correto alinhamento de cultura organizacional na empresa.

Video



Acesso aos vídeos do livro por meio dos QR codes.

Código Logístico



58570



Fundação Biblioteca Nacional
ISBN 978-85-387-6483-0



9 788538 764830