

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

BRUNA BARBOSA DE MIRANDA

**O MEIO AMBIENTE LABORAL E O ENFRAQUECIMENTO DA FISCALIZAÇÃO
DO TRABALHO NO BRASIL – ANÁLISE DA REGULAMENTAÇÃO DO PPRA E
DO PCMSO**

UBERLÂNDIA
ABRIL DE 2020
BRUNA BARBOSA DE MIRANDA

**O MEIO AMBIENTE LABORAL E O ENFRAQUECIMENTO DA FISCALIZAÇÃO
DO TRABALHO NO BRASIL – A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO CONTÁBIL
NA PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS.**

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador(a): Prof. Dra. Juliane Caravieri Martins

**UBERLÂNDIA
NOVEMBRO DE 2019**

BRUNA BARBOSA DE MIRANDA

**O meio ambiente laboral e o enfraquecimento da fiscalização do trabalho no Brasil:
análise da regulamentação do PPRA e do PCMSO**

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Prof. Dr. Juliane Caraviei Martins – FADIR
Orientador

(Modalidade *BlindReview*)

(Modalidade *BlindReview*)

Uberlândia (MG), 01 de Junho 2020.

RESUMO

O tema deste artigo é a saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, uma vez que está exposto a riscos ocupacionais. O estudo possui como finalidade o reconhecimento e identificação da responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na redução de acidentes ou doenças e analisar se seu desmembramento será causa de enfraquecimento na fiscalização do trabalho no Brasil. Por meio de uma análise histórico-sociológico e dialético e com a técnica de pesquisa bibliográfica-exploratória, observa-se que a regulamentação dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) são primordiais para a saúde dos colaboradores nas organizações e na criação de um ambiente de trabalho com o mínimo impacto negativo possível. Mais ainda, a problematização é evidenciada quando os empregadores estão alheios quanto os impactos de uma fiscalização frágil. Enfim, observa-se que a melhor alternativa será a integralização destes sujeitos, uma vez que somente assim, adota-se a melhor alternativa à saúde ocupacional do trabalhador.

Palavras-chave: Ambiente de Trabalho. Desmembramento do Ministério do Trabalho. Fiscalização do Trabalho. Saúde Ocupacional. Programas de Prevenção.

ABSTRACT

The theme of this work is the health and safety of the employees in the work environment, once it is mostly exposed to occupational risks. The study has the purpose of recognize and identify the responsibility of the Ministry of Labour and Employment (MTE) in the reduction of accidents or occupational diseases and analyse if it desmemberment will be the cause of weakening the labour inspection in Brazil. This article will be analysed by a historical and sociological dialectical process in which the regulation of the Programs for the Prevention of Environmental Risks (PPRA) and Program for Medical Control of Occupational Health (PCMSO) are essential for the health of employees and in the creation of a work envirnment with the minimum negative impact. Futhermore, the questioning and examination is even more emphasized when the employers are far from concerned about the impacts of the fragil inspection. Finally it should be noted that the best alternative would be the full settlement of the aspects above, as only this way chooses the best alternative to preserve the ocupacional health.

Keywords: *Work Environment. Ministry of Labour Desmemberment. Labour Inspection. Occupational Health. Preventive Programmes.*

1 INTRODUÇÃO

Como símbolo da democratização, o Ministério do Trabalho criou as Normas Regulamentadoras a partir da Lei nº 6.514 (Brasil, 1977) com o objetivo de estabelecer condições mínimas para o ambiente de trabalho, a fim de promover a segurança e a saúde do trabalhador. Não obstante, o cumprimento destas normas é obrigatório e pode gerar faltas graves passíveis de multas para empresas.

Atualmente, de acordo com o Art. 156 desta mesma Lei, a fiscalização destas normas de segurança e medicina do trabalho compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho. Porém, a obrigação do cumprimento destas Normas e a responsabilidade de implantação nas empresas privadas não incumbem somente ao fiscal, mas também aos empregadores e contadores.

Verifica-se, pois, que a proteção do trabalhador e de seu ambiente de trabalho é direito constitucional - inviolável, portanto, pelo empregador. Não poderia ser diferente, pois o bem maior a ser tutelado em uma relação de emprego é a saúde e o bem-estar do trabalhador. (STÜRMER, 2016, p.158).

Diante disso, as normas que regulamentam a segurança do trabalho dependem de constante e rígida fiscalização por parte do órgão competente (STÜRMER, 2016). Mas não desconsidera a responsabilidade da adequada adaptação dos empreendedores frente às medidas preventivas de proteção ao trabalho.

Nesse sentido, o profissional contábil, ao prestar serviços para as empresas precisam estar atentos a essas informações, às mudanças que ocorrem na legislação, às normas pertinentes e às rotinas trabalhistas. Além disso, compartilha da responsabilidade com o empregador sobre os passivos trabalhistas.

De acordo com Padilha (2013), as afetações ao universo do trabalho devem ser consideradas diante do atual momento histórico, pleno de rupturas de paradigmas e mudanças de padrões de desenvolvimento socioeconômico e político-institucional. Neste sentido, a análise e estudo dos impactos do desmembramento do órgão do Ministério do Trabalho no meio ambiente laboral são primordiais para atenuar a efetiva garantia dos direitos constitucionais para os trabalhadores.

Deste modo, percebe-se a necessidade de evidenciar a relação entre a aplicação e fiscalização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das Normas Regulamentadoras do MTE nas empresas privadas. Conforme Pietro (2016), mesmo com previsão na CLT e com uma NR regular, a inspeção prévia é instrumento sem aplicabilidade.

É importante analisar a responsabilidade que o Ministério do Trabalho exerce atualmente em evitar prejuízos decorrentes das más condições de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho (PIETRO, 2016). Uma vez que, aponta-se como principal falha da efetividade deste mecanismo, a ausência de fiscalização do órgão competente: o MTE.

Além disso, este estudo aborda também uma análise da relevância do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) para a saúde dos colaboradores nas organizações, como estes programas interferem nos índices de afastamento e na alta rotatividade e quais medidas de gerenciamento contábil são eficazes a fim de criar um ambiente de trabalho com um mínimo impacto negativo.

As justificativas deste artigo é contribuir para a entidade, com uma análise da relevância de promover medidas de segurança e assumir responsabilidade de melhores condições de trabalho para os seus profissionais. Por meio deste estudo, é possível identificar critérios para a manutenção de procedimentos internos da empresa, como os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), bem como o PCMSO e o PPRA; e como fornecem benefícios para empregados e seus empregadores.

Pode-se especular que a falta de uma conceituação teórica adequada das causas dos acidentes do trabalho, a falta de análises detalhadas e sistemáticas do local de trabalho e a ineficácia genérica das técnicas preventivas predominantes estão inter-relacionadas. Caso isso seja verdade, um estudo empírico detalhado do local de trabalho poderia gerar novos insights teóricos sobre a produção dos acidentes do trabalho e, eventualmente, levar à formulação de técnicas de prevenção mais eficazes. (Dwyer, 1989)

O objetivo deste trabalho também é identificar e reconhecer a influência da constante e rígida fiscalização do Ministério do Trabalho para a promoção de uma carreira sustentável para o trabalhador, ao reduzir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais no meio ambiente do trabalho. Além disso, analisar se estas novas diretrizes possuem um reflexo ineficaz na inspeção da medicina ocupacional e se contradiz ao que compreende na Legislação.

Quanto ao método de pesquisa utilizou-se o histórico-sociológico e o dialético uma vez que compreende uma perspectiva histórica por meio de uma análise qualitativa e contextual. Além disso, a técnica de pesquisa foi a bibliográfica-exploratória ao consultar vários autores (OLIVEIRA, 2007, LEITE, 2003, PADILHA, 2013), livros, legislação e literaturas pertinentes ao assunto, para compreensão e análise do tema proposto.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

Ao analisar os principais fatos que tangem a medicina do trabalho, deve ser levada em consideração a primeira manifestação significativa de controle e atenção ao espaço em que o trabalhador está submetido. Conforme Oliveira (2007), não houve um desenvolvimento uniforme das etapas evolutivas da relação trabalho-saúde, mas a legislação incorporou avanços importantes.

Vale ressaltar que não houve um marco específico em que a medicina ocupacional tornou-se concreta, uma vez que a preocupação com a saúde e segurança do trabalhador só foi desenvolvida efetivamente por meio de marcos históricos aleatórios, principalmente após a Revolução Industrial.

O conceito de trabalhador enquanto sujeito de direito se torna mais consensual a partir de outra movimentação social, mais notadamente com o advento da Revolução Industrial. Tornou-se hegemônica a afirmação de que o Direito do Trabalho nasceu com o surgimento das máquinas, das suas indústrias e a da massificação da mão de obra que se aglutinava em torno do novo método de produção de riquezas. (BRITTO, 2012)

De acordo com Britto (2012), o século XIX pela primeira vez é marcado pela necessidade de se criar uma efetiva legislação que regulamentasse o Direito do Trabalho como forma de exercício de poder político e econômico.

Conforme Padilha (2013), a Organização Internacional do Trabalho – OIT -, sempre tratou da segurança e da saúde do trabalhador, desde sua criação em 1919. Além disso, de acordo com Oliveira (2007), a criação desta agência das Nações Unidas incrementou a produção de normas preventivas adotando convenções que visavam à proteção da saúde, bem-estar e integridade física dos trabalhadores.

Ressalta-se ainda que, a OIT considera a segurança e saúde no trabalho como um direito humano e uma prioridade no ambiente do trabalho (PADILHA, 2013). Além disso, conforme Strümer (2016), a criação das convenções desta organização são ratificadas pelo Brasil atualmente e incorporadas em algumas Normas Regulamentadoras e enfatizar o conceito de proteção ao trabalhador.

Nesse período é que surgiu a etapa da “Medicina do Trabalho”, cuja característica principal foi a colocação de um médico no interior da empresa para atender ao trabalhador doente e manter produtiva a mão-de-obra. (OLIVEIRA, 2007)

No entanto, deve-se considerar que mesmo após este período, a fiscalização era ineficaz, uma vez que a intervenção do Estado sobre as entidades infringentes continuava

omissa. Havia ‘fissuras’ às quais colocavam em risco a viabilidade da fiscalização e da punição aos infratores. (BARBOSA, 2015).

Além disso, Barbosa (2015) afirma que não haveria uma estrutura de Estado capaz de garantir seu cumprimento na íntegra. Este posicionamento significa que até nas primícias da legislação trabalhista relativos à medicina ocupacional, a tendência brasileira é manter a legislação coerente, mas falhar no quesito de cumprimento da norma e na aplicação de penalidades.

Em 1930, sob o governo de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio - MTE, com o intuito de resolver as questões relativas à execução, fiscalização e cumprimento da legislação trabalhista. De acordo com Chagas, et. al. (2011, p. 78), a ação de coibir os acidentes e doenças profissionais de fato, sempre coube ao MTE uma vez que, apesar das tendências fascistas da época, essa legislação buscou manter as demandas sociais e trabalhistas sob o controle do Estado.

Em suma, o Decreto nº 19.433 (BRASIL, 1930), em que constituiu o órgão público do Ministério do Trabalho, fica responsável a partir de então, por assegurar o equilíbrio nas relações de trabalho e envolver, a promoção de políticas públicas de emprego, bem como a fiscalização de normas de segurança e saúde.

Com a publicação da Portaria nº 3.214/78 (BRASIL, 1978), fica consolidado as Normas Regulamentares relativas à Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT. De acordo com Padilha (2013), estas NRs representaram uma proteção normativa de suma importância no campo da proteção da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador no seu ambiente de trabalho, em seu âmbito normativo. Entretanto, não provocou uma mudança expressiva da cultura do desrespeito nos ambientes laborais.

Como a OIT controla a aplicação das Convenções ratificadas, o Brasil legitimou em 1990 duas Convenções, sendo: a de número 161 - Serviços de Saúde no Trabalho e a 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Pelo que dispõe o Art. 4 desta última, o objetivo desta política é prevenir os acidentes e os danos à saúde que tenham relação com a atividade de trabalho e reduzir as causas dos riscos inerentes ao seu meio ambiente.

O Brasil assumiu importantes compromissos perante a comunidade internacional, pois deverá instituir e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2007, p.113)

Oliveira (2007) reconhece a Constituição da República de 1988 como o principal marco de introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico, pois garantia aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde,

higiene e segurança. O Art. 200, VII desta Constituição destaca a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, o que também expande uma consciência para a qualidade de vida do trabalhador.

No panorama normativo brasileiro o grande salto de qualidade na proteção jurídica desse direito humano do trabalhador no seu ambiente de trabalho deu-se com o advento da Constituição Federal de 1988, pois o trabalho, a saúde e o meio ambiente são temas aos quais o Texto Constitucional de 1988 deu tratamento especial, ampliando sobremaneira a proteção jurídica por meio de uma visão sistêmica que fornece amplas possibilidades de aplicação integrada de instrumentos jurídicos e de diálogos interdisciplinares, e inaugura os fundamentos constitucionais da nova e atual concepção de meio ambiente do trabalho. (PADILHA, 2013, p.176).

Além disso, a Constituição de 1988 mantém como base a promoção da saúde e do bem-estar do trabalhador. E, de acordo com Oliveira (2007), busca-se a integração do trabalhador como homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho e que pretende, qualidade de vida.

3 FATORES DE RISCO – Ambiente, execução e qualidade do trabalho.

Ao analisar a evolução do trabalho, acredita-se que o meio ambiente hígido e adequado, deve ser o fundamento principal do empregador e da fiscalização responsável. Os riscos ocupacionais sempre existiram, contudo foram intensificados e agravados, provocando aumento da ocorrência de acidentes e doenças. No caso brasileiro, observa-se uma trajetória marcada pela insegurança, instabilidade e precariedade nos vínculos laborais. (GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1999).

O interesse do empregador na qualidade do trabalho e conseqüente produto ou serviço eficaz, reflete diretamente em seu ambiente de trabalho e em sua execução, uma vez que é expressiva a relação com os danos sofridos. Por isso, o trabalhador que é contratado sob condições precárias e desfavoráveis, está sujeito à acidentes e doenças ocupacionais.

3.1 Ambiente de trabalho seguro para o empregado

Faz-se necessário apontar primeiramente o conceito de ecologia do trabalho uma vez que de acordo com Leite (2003), esta disciplina científica proporciona o equilíbrio dos fatores

ambientais materiais e imateriais ligados ao trabalho humano e presentes no meio ambiente do trabalho.

Leite (2003) afirma que a finalidade da ecologia do trabalho é fixar o equilíbrio entre a máxima produtividade do empregado e a máxima qualidade do trabalho no meio ambiente mais saudável possível, uma vez que a garantia de condições saudáveis de trabalho afeta positivamente o meio ambiente como um todo.

Pretende-se analisar também conceito de meio ambiente de trabalho uma vez que é dever do empregador promover um ambiente de trabalho seguro. Este fator interfere diretamente na produtividade do empregado e conforme Fiorillo (2005), o equilíbrio está baseado na salubridade deste meio e na ausência de agentes que comprometam a integridade do trabalhador.

Este conceito supracitado está contemplado no Artigo 225 da Constituição Federal, o qual corrobora para evidenciar a valorização do trabalho humano vinculado ao conceito de meio ambiente do trabalho, a dizer:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).

Não obstante, Padilha (2002) evidencia que o trabalho implica uma mudança de postura ética, pois o homem está à frente dos meios de produção e o empregador deve assegurar a manutenção de uma qualidade de vida sadia para o homem. E que por isso, ao adotar a produtividade do trabalhador como precedência, pode comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

Vale ressaltar ainda que é inegável que a morte dos trabalhadores pode ser associada à combinação entre jornada exaustiva e intensificação do trabalho (COSTA, 2015). Porém, há uma rejeição do entendimento pela causa dos acidentes de trabalho, uma vez que implica em ignorar os fatores de risco que o próprio ambiente está submetido.

Frente aos riscos gerados pela entidade, a legislação prioriza resguardar a vida do trabalhador. Pietro (2016) acredita que a finalidade da constitucionalização destes direitos fundamentais é a valorização do ser humano e concretização da dignidade humana e que por isso, apresenta-se como *conditio sine qua non* à qualidade de vida do trabalhador, não apenas um direito trabalhista, mas um direito fundamental do ser humano trabalhador.

Os ambientes, as condições e interações de elementos no âmbito das relações empresariais, inclusive, que forem aptos a influenciar a qualidade de vida do trabalhador, tanto as condições físicas como as psíquicas, tudo é considerado e integra o meio ambiente do trabalho. (Pietro, 2016)

Além disso, o meio ambiente passa a ser uma das formas de promoção da dignidade da pessoa humana, devendo, portanto, ser preservado para as gerações presentes e futuras, uma vez que entende-se que o ser humano dele faz parte (COSTA, 2015).

Conforme Oliveira (2007), o empregado não pode estar exposto a riscos passíveis de eliminação ou atenuação e que possam comprometer seu bem-estar físico, mental ou social. E por esta razão deve ser criado um ambiente de trabalho saudável para o trabalhador. Além disso, Maranhão (2016) acrescenta que deve levar em conta não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também aqueles riscos mais consentâneos à realidade laboral: riscos ergonômicos e psicossociais.

Leite (2007) utiliza três paradigmas de proteção ao trabalhador para classificar medidas de proteção individual a fim de promover melhorias na qualidade de vida no trabalho. São elas:

- a) O paradigma protetivo tradicional: Onde a empresa opta pelo uso de equipamentos próprios de proteção individual, chamados de EPI.
- b) O paradigma protetivo de transição: Neste, coexistem normas de proteção individual e coletiva
- c) Paradigma Preventivo: Neste modelo, leva-se em consideração o bem-estar físico, mental e social de todos os funcionários.

Embora a legislação deva ser referência para o planejamento de ações em saúde e segurança do trabalhador, se não estiver clara, compromete ainda mais a prevenção de riscos ocupacionais. E por isso, a prioridade deve ser resguardar o empregado no ambiente de trabalho.

Estudos realizados pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO, conforme diagrama abaixo indica que: os equipamentos de proteção individual só devem ser utilizados se não houver alguma outra medida de caráter coletivo que possa ser tomado para eliminar o fator causal do risco.

Figura 1 – Hierarquia de Controles



Fonte: Segurança no Processo de trabalho – Fundacentro

Para a implementação das medidas de segurança coletiva, a empresa deve seguir a seguinte hierarquia: preferencialmente, deve adotar medidas que eliminam ou reduzem a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; na sua impossibilidade, deve adotar medidas que previnam a liberação ou a disseminação desses agentes no ambiente de trabalho; sendo impossível a adoção da primeira e da segunda hipóteses, trabalha-se com a adoção de medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho. (Stürmer, 2016)

Considera-se também que o uso de EPI não é suficiente para caracterizar um meio ambiente nocivo ao empregado, mas é capaz de neutralizar os danos nas condições de trabalho em que se submetem. Além disso, os laudos técnicos que comprovam a exposição do trabalhador aos agentes nocivos, devem constar informações que diminuam a intensidade destes agentes.

A falta de fiscalização sob o cumprimento das normas de higiene e segurança é a característica principal inerente ao sistema tradicional. Não basta que o empregador apenas disponibilize os equipamentos, se não há monitoramento de seu uso, treinamento para os empregados, já que contradiz a finalidade para a qual foram concebidos.

A implementação dessas medidas coletivas, que tratam de mudanças estruturais na empresa (daí o termo “coletivas”), deverão ser acompanhadas de treinamento dos trabalhadores quanto aos procedimentos que assegurem a eficácia e eventuais limitações de proteção que ofereçam. (Stürmer, 2016)

Além disso, a responsabilidade penal do empregador de fornecer um ambiente seguro ao empregado e do cumprimento de normas de segurança e higiene do trabalho, não são isentas apenas com o fornecimento destes equipamentos. A prioridade do empregador deve

ser eliminar o fator causal do risco, insalubridade ou penosidade e investir na ecologização do ambiente de trabalho (Leite, 2007).

Observa-se que o controle mais efetivo concentra-se em remover ou substituir a fonte de risco. Conforme Leite (2007), o paradigma preventivo é o que leva em consideração não apenas os trabalhadores, mas toda a comunidade afetada. Ou seja, remover a fonte de risco antes de adotar equipamentos de proteção, é a maneira mais eficaz de promover um ambiente seguro para o empregado.

3.2 Programas de Prevenção no Meio Ambiente do Trabalho.

O Ministério do Trabalho sistematizou as normas preventivas por intermédio de Portaria nº 3.214, de 1978, pois diante das delegações específicas e genéricas da CLT, e em consonância com as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, foi-se necessário uma consolidação das normas de segurança e saúde do trabalhador no país.

Em razão da extinção do Ministério do Trabalho, procura-se analisar o desmonte das normas labor-ambientais, pois o governo federal iniciou revogações parciais e totais das Normas Regulamentadoras (NR's) - normas técnicas de extrema importância na regulamentação de questões de saúde e segurança no ambiente laborar – sob o mesmo argumento da necessidade de “modernização das regras a fim de estimular a economia e gerar mais empregos” (MIGALHAS, 2019).

As Portarias nº 915/2019 e nº 916/2019 do Ministério da Economia que, dentre outras medidas, revogaram integralmente a NR-2 (inspeção prévia do auditor fiscal do trabalho antes da abertura de um estabelecimento), alteraram a NR-1 que apresentava disposições gerais relativas à segurança e medicina do trabalho, de observância obrigatória, retirando várias garantias à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, bem como reviram, em exclusivo benefício dos empregadores, a NR-12 (segurança no trabalho em máquinas e equipamentos) que foi considerada complexa, de difícil execução e não alinhada aos padrões internacionais.

Como estas normas têm eficácia jurídica equiparada à lei ordinária, o empregador deve adotar todas as precauções para seu devido cumprimento. Sendo assim, faz-se necessário apontar a frequência que os profissionais atuam na prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais, e se qualquer descumprimento irá afastar as obrigações do empregador, uma vez que o órgão responsável pela fiscalização foi desmembrado.

Além da edição das Normas, também impedia ao Ministério do Trabalho fiscalizar seu fiel cumprimento, conforme art. 626 da CLT, e assegurava que as relações trabalhistas conservavam-se dignas.

Esta pesquisa limita-se em analisar apenas duas importantes Normas Regulamentadoras que eram abrangidas pelo Ministério do Trabalho: A Norma Regulamentadora 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Norma Regulamentadora 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

3.2.1 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) (Detalhes, Regulamentação)

A Norma Regulamentadora nº 7 estabelece dispositivos a serem seguidos, obrigatoriamente para todos os empregadores e instituições que admitam empregados. Ou seja, descreve os exames médicos recomendados para cada cargo da empresa e orientações e ações motivadas em propósito da saúde e segurança do trabalhador.

Ademais, quando há o reconhecimento dos riscos para a saúde do empregado por meio do PCMSO, é estabelecido um conjunto de exames ocupacionais para prevenir riscos em seu ambiente de trabalho. E o PCMSO estabelece critérios e ações necessárias que o empregador pode tomar para prevenir e amenizar acidentes e doenças. Apresenta também estatísticas de dados anormais, exames complementares e o planejamento anual de todo o programa.

Conforme o texto da NR, com o PCMSO, torna-se obrigatório o exame médico admissional, que consta se o empregado apresenta alguma limitação e se está apto para desempenhar a função na qual será contratado; o exame periódico para o acompanhamento da saúde do trabalhador durante o exercício de sua função na empresa; o demissional, que desobriga a empresa de qualquer passivo trabalhista relacionado à saúde ocupacional do empregado.

Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: I - a admissão; II - na demissão; III - periodicamente. (Art. 168, Decreto-Lei 5.452/43).

Nota-se que a fundamentação legal que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os Artigos 168 e 169 da CLT. Este último discorre sobre a obrigação de notificações

das doenças profissionais comprovadas de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. Ou seja, estabelece a comunicação de doenças profissionais em virtude das condições especiais do trabalho.

Caso o médico do trabalho avalie o potencial do trabalhador e determine sua incapacidade laboral, ele pode ser encaminhado para a Reabilitação Profissional, conforme Art. 89 da Lei 8.213/91, que dispõe o reingresso no mercado de trabalho aos beneficiários que estão no gozo de auxílio doença previdenciário ou ainda, pessoas com deficiência física. E, neste caso, pode ou não haver em seu estabelecimento uma função compatível com o trabalhador.

O §3 do artigo 6º da Lei 8.080 – Lei Orgânica de Saúde, que criou o Sistema Único de Saúde (SUS), prevê:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I- assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; [...]

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

A Lei supracitada estabelece como o trabalhador deve ter a saúde protegida e reabilitada e correlaciona sua obrigação com as constatações dos exames médicos exigidos por meio do PCMSO. De acordo com Santos (2016), distingue-se nos exames médicos um instrumento útil à prevenção da saúde no meio ambiente do trabalho, asseverando o controle clínico dos trabalhadores, objetivando tutelar o maior bem ambiental do obreiro, sendo ela, a saúde.

Em seu item 7.2.3: “O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho”. Ou seja, é fundamental compreender e identificar o ambiente e a atividade exercida para eliminar ou reduzir fatores de risco, antecipadamente.

Até o ano presente, o Ministério da Economia é o órgão responsável por fiscalizar e editar as Normas Regulamentadoras. Estas Normas representam uma proteção de suma importância no campo de proteção à saúde do trabalhador. Porém, de acordo com Padilha (2013), não provocou uma mudança expressiva na cultura ao desrespeito dos trabalhadores nos ambientes laborais.

Por mais que a Norma Regulamentar n. 07, estabeleça estrutura precisa e criteriosa para a elaboração e a implementação do PCMSO, visando à saúde e à integridade dos trabalhadores, ela carece de efetividade, visto que a fiscalização é ínfima diante da gama de empresas existentes, o que abre espaço para a inobservância dos dispositivos legais e para o total descumprimento de suas disposições. (Stürmer, 2016).

Tais normas representam uma expressiva importância na efetiva garantia dos direitos constitucionais para o trabalhador. Porém, considera-se que “o empregador possui responsabilidade objetiva pelos atos praticados por seus representantes e empregados” (BRASIL, 2015), e é imprescindível a cautela ao não omitir ou tratar com indiferença informações essenciais ao valor da saúde dos trabalhadores.

3.2.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

Nota-se que Carta Magna, CLT e as Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia estabelecem o gerenciamento de programas específicos em que determinam o desempenho favorável da segurança e saúde no trabalho e das atividades laborais dos empregados. Evidencia-se então o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que está diretamente relacionado com a NR07, pois estabelece um conjunto de condutas para proteção dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Regulamentado pela NR09, procura analisar os possíveis riscos do ambiente de trabalho, sem deixar de lado a proteção ambiental e de recursos naturais. Padilha (2002), afirma-se que: “(...) possui, assim, a característica de prevenção (...) admitindo-se a interrupção das atividades pelo empregado na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que o coloquem em situação de risco”.

Em contrapartida, conforme texto da NR09, o PPRA, antecipa, reconhece, avalia e controla a ocorrência de riscos ambientais e consequente exposição dos trabalhadores e evidencia a importância de um meio ambiente seguro para o empregado. Conforme Santos (2016), ao ser aplicado na gestão do meio ambiente do trabalho, possui características de medidas coletivas, administrativas e individuais para a contenção dos riscos ambientais.

Esta Norma Regulamentadora analisa os riscos físicos, químicos e biológicos do meio ambiente laboral por meio de quatro pontos estruturais: a) planejamento anual, com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; b) estratégia e metodologia de ação; c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados; d) periodicidade e forma de avaliação

do desenvolvimento do PPRA. Além disso, devem seguir a estrutura acima exposta para então ser considerada válida, sob pena de infração.

Vale ressaltar que, tanto a elaboração do PPRA, quanto a elaboração do PCMSO podem servir como confissão de culpa da empresa, caso elaborados sem observância à defesa empresarial. (MIGALHAS, 2018). Ou seja, o descumprimento destas formalidades acaba por responsabilizar a empresa na ocorrência de algum acidente ou doença no ambiente de trabalho e por isso, o empregador deve primar por elaborar documentos genuínos com a realidade da empresa.

Com efeito, a Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/78 que completou e sistematizou as normas de segurança, higiene, meio ambiente e saúde do trabalhador tem eficácia equivalente às das leis ordinárias (...). O empregador deverá observar detidamente todos os preceitos da referida norma, sob pena de ficar caracterizada a culpa patronal nos acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Nas perícias judiciais determinadas no curso das ações indenizatórias por acidente do trabalho, é fundamental a formulação de quesitos a respeito do cumprimento das normas regulamentadoras mencionadas. (OLIVEIRA, 2007)

Caso seja reconhecido riscos de qualquer natureza, a empresa deve adotar medidas para minimizar o impacto na saúde do trabalhador ou ainda eliminar fisicamente a fonte de risco ou a formação de agentes prejudiciais à saúde, conforme hierarquia evidenciada no subitem 9.3.5.2 da NR 09.

Preferencialmente, a empresa deve adotar medidas de segurança coletivas, que visam à segurança de todos os trabalhadores do estabelecimento ou de certo setor. Na impossibilidade, deve a empresa adotar medidas de caráter administrativo e de caráter pessoal. (Stürmer, 2016).

Não obstante, ainda que haja a implantação adequada dos Programas Preventivos, a interpretação equivocada pode evidenciar que o programa é apenas um documento a ser apresentado ao auditor, e que não leva em consideração o planejamento e desenvolvimento de ações para a segurança no meio ambiente do trabalho.

Quanto à responsabilidade inerente ao programa, os empregados devem colaborar com a execução e implantação do programa e seguir os treinamentos e orientações oferecidas. E para o empregador, assegurar o cumprimento permanente do PPRA (Stürmer, 2016). Ainda, nos termos do subitem 9.4.1 da NR 09, é de responsabilidade do empregador elaborar, implementar e cumprir com os objetivos do PPRA.

Conforme Silva (2013), o empregador tem autonomia suficiente para adotar um conjunto de medidas e ações que considere necessárias para garantir a saúde e a integridade física de seus trabalhadores. E com o PPRA estabelecido, a função principal da empresa é de se responsabilizar pela implantação do programa, mas contando sempre com a participação dos colaboradores.

3.3 Enfraquecimento da Fiscalização Trabalhista

De acordo com a Lei nº 13.844, de 18 de Junho de 2019, as competências do Ministério do Trabalho ficam transferidas para I – Ministério da Justiça e Segurança Pública; II – Para o Ministério da Cidadania; III – Para o Ministério da Economia. Porém, no cenário anterior à esta Lei, mesmo com um órgão responsável exclusivamente pela saúde do trabalhador e que adotava rigor ao controle da fiscalização do ambiente do trabalho, a eficiência das atribuições exercidas por este Órgão, ainda eram corrompidas.

A finalidade da extinção do Ministério do Trabalho inicialmente era, além de facilitar a implementação da reforma trabalhista, retirar poderes da fiscalização, tanto na exigência do cumprimento da legislação quanto na implementação das Normas Regulamentadoras referentes à segurança e medicina do trabalho.

O atual presidente, Jair Messias Bolsonaro menciona que este desmembramento não ocasionará em prejuízos ao empregado ao não contradizer ao Art. 7º da Constituição Federal, que estipula a garantia de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. E corrobora ao justificar que a extinção tornará as relações econômicas mais livres.

Em contrapartida, Mello (2018) através do Parecer nº 592 considera como inconstitucional a vinculação deste órgão ao Ministério da Economia uma vez que a tendência é repercutir negativamente na eficiência da promoção de políticas públicas de trabalho e emprego no país, em contrariedade com o Art. 37 da Constituição Federal, que menciona que a administração pública de qualquer Poder da União, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Além disso, o Art. 10 da Constituição Federal estabelece a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. E por isso, a execução das atribuições exercidas pelo Ministério do Trabalho atualmente, ficam comprometidas uma vez que não é concentrada em um único órgão público somente.

O melhor resultado possível na promoção de políticas públicas dá-se mediante o exercício coordenado de ações governamentais, desenvolvidos por um único órgão especializado e dotado de estrutura e agentes públicos com experiência e conhecimentos técnicos para tanto. (Mello, 2018).

Destaca-se ainda que diversas empresas não cumprem com a exigência da Legislação ou ainda, pecam no seu cumprimento. E de acordo com Stürmer (2016), a fiscalização é

precária diante da baixa quantidade de fiscais para tantas empresas constituídas, e esta razão evidencia-se ainda mais com a extinção do Ministério do Trabalho. Além disso, o autor salienta que nada adianta o rigorismo e a amplitude da norma se os mecanismos de fiscalização são precários.

Sendo assim, acredita-se que o desmembramento do Ministério do Trabalho e a consequente transferência de responsabilidades para outros órgãos do Governo, não será obstáculo para melhorar o meio ambiente de trabalho e a segurança do trabalhador. Pelo contrário, houve uma retirada de autonomia dos fiscais sob empregadores abusivos. Nos dizeres de Stürmer:

Igualmente importante é a regulamentação, oriunda da CLT, das convenções da OIT e da legislação previdenciária, já que essas convenções atuam em conjunto para a otimização das condições do ambiente de trabalho e da própria atividade laborativa. (Stürmer, 2016).

Stürmer (2016) acredita que mesmo no âmbito do empregador, não se verifica efetividade no cumprimento das Leis e Padilha (2013) reafirma a questão: “é preciso priorizar as medidas que evitem danos ao meio ambiente ou eliminem as causas de risco à qualidade ambiental.” E, ao desmembrar o ministério do trabalho, a preocupação se torna ainda mais coerente.

Assim, a mera iminência de dano ao meio ambiente deve ser suficiente para mobilizar a Administração Pública, os Sindicatos, o Ministério Público, o Poder Judiciário etc., na aplicação das medidas mais eficazes para impedir que a ameaça de lesão ambiental se concretize, uma vez que a materialização do dano ambiental torna-se, mais das vezes, irreversível, sendo o papel da responsabilidade civil insuficiente, especialmente quando se trata de mera indenização. (Padilha, 2011)

Ou seja, ao desmembrar o Ministério do Trabalho e transferir suas obrigações ao Ministério da Economia, a responsabilidade civil se torna ainda mais insuficiente uma vez que, suas funções não estão focadas somente no âmbito do trabalho. Suas funções dispersas, não garantem uma efetiva fiscalização. Não obstante, a saúde e segurança do trabalhador ficam comprometidas em competência de uma fiscalização frágil.

Mas o que se observa muitas vezes, é que a eficácia mencionada se restringe apenas à teoria, pois de nada adianta o rigorismo e a amplitude da norma se os mecanismos de fiscalização forem precários [...].Essa situação contribui diretamente para o descumprimento da norma pelas empresas e por demais instituições. (Stürmer, 2016).

A dissolução e transferência das funções deste órgão para outros Ministérios demonstram uma redução da preocupação com as atividades que eram desenvolvidas (MIGALHAS, 2019), uma vez que não seriam as principais responsabilidades dos Ministérios da Economia, da Cidadania e da Justiça e Segurança Pública.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou sistematizar a relação entre a precarização do trabalho com o ambiente em que o empregado está submetido. Além disso, a sociedade está historicamente submetida ao trabalho como principal fundamento de cidadania e um dos poucos vínculos de reconhecimento que a população alcançou no país. (GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1999).

Relaciona-se ainda com o enfraquecimento da fiscalização em função do desmembramento do Ministério do Trabalho, que corrobora com o conceito de que o governo tem responsabilidade direta com as atividades produtivas o país. E principalmente, conforme a Constituição Federal de 1988, com a promoção da saúde e bem-estar do trabalhador.

Nessas condições, é dever do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a supervisão do cumprimento das normativas nas relações de trabalho. É seu dever portanto, agir na precaução de riscos incertos contidos no meio ambiente laboral, e penalizar as empresas que descumpram as normativas relacionadas à prevenção, participação, informação e cooperação ambiental no espaço laboral (Santos, 2016).

Diante do exposto, observa-se que deve haver integração entre empregador, empregado e entidades estatais. Nesse ponto, a correta aplicabilidade dos Programas Médicos Ocupacionais depende da integralização destes sujeitos, uma vez que somente assim, é possível adotar a melhor alternativa à saúde ocupacional do trabalhador.

Sendo assim, valoriza-se aquele empregador em que não trata com desídia o ambiente laboral, já que o trabalho manifesta-se como dignificação da pessoa humana. Para alcançá-la, observa-se se o Estado produz condições para o homem se dignificar, e somente assim, ocupa-se seu devido lugar de cidadão e não de objeto do processo produtivo. (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2014).

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Pedro Paulo Lima. O trabalho dos Menores no Decreto 1.313 de 17 de Janeiro de 1891. **Revista AngelusNovus**, São Paulo, v. 10, p. 61-86, 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ran/article/view/124221>>

BRASIL. **Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978**. Brasília: Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Parecer técnico nº 00592/2018/CONJUR-MTB-CGU-AGU**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 29 nov. 2018. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/52754101/do1-2018-11-30-despacho-de-29-de-novembro-de-2018-52753927>. Acesso em: 17 abril. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho de BH vai indenizar agente de saúde ameaçada de morte por colega. **Notícias do TST**, 20 maio 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/conselho-de-bh-vai-indenizar-agente-de-saude-ameacada-de-morte-por-colega>. Acesso em: 23 abr. 2020.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 52. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Decreto-lei nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diário Oficial da União. Brasília, 1930.

BRITTO, Cesar. Aspectos Históricos e Ideológicos na Construção do Direito ao Trabalho. **A Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, nº 1, jan/mar. 2012.

CHAGAS, Ana Maria de Resende. SALIM, Celso Amorim. SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores**. Brasília: Ipea, 2011.

DWYER, T. Acidentes do trabalho: em busca de uma nova abordagem. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 19 – 31, abr./jun. 1989. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901989000200003.pdf>. Acesso em: 26 maio. 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 22

FUNDACENTRO. **Programa de Segurança no Processo de Trabalho – PROSPT.**

Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/seguranca-no-processo-de-trabalho/metodologia>>. Acesso em: 01 out. 2019.

GOMEZ, C. M.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 4, n. 2, p. 411-421, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81231999000200015>. Acesso em: 26 maio. 2020.

LEITE, Roberto Basilone. *Ecologia do Trabalho: A Simbiose Entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental*. A Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 69, nº1, jan/jun. 2003.

MAAS, Larissa. GRILLO, Luciane. SANDRI, Juliana. A Saúde e a Segurança do Trabalhador Sob Competência de Normas Regulamentadoras Frágeis. **Revista Brasileira de Tecnologias Sociais**, Itajaí, v. 5, 2018.

MIGALHAS. **Bolsonaro altera normas de segurança e saúde no trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI307762,91041-Bolsonaro+altera+normas+de+seguranca+e+saude+no+trabalho>>. Acesso em: 02 ago. 2019.

MIGALHAS. **Os prejuízos enfrentados pela empresa por falta de informação**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/281398/os-prejuizos-enfrentados-pela-empresa-por-falta-de-informacao>. Acesso em: 23 abr. 2020.

Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7). Manual de Legislação sobre Segurança Medicina do Trabalho, 25ª Edição, 1994.

Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9). Manual de Legislação sobre Segurança Medicina do Trabalho, 25ª Edição, 1994.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura Normativa da Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil. **A Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.45, p.107-130, jan/jun.2007.

OLIVEIRA, M. B.; OLIVEIRA, J. B. O direito ao trabalho e ao lazer frente a dignidade do trabalhador. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 126, jul 2014. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-126/o-direito-ao-trabalho-e-ao-lazer-frente-a-dignidade-do-trabalhador/>>. Acesso em: 09 Jun 2020.

PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: Um Direito Fundamental do Trabalhador e a Superação da Monetização do Risco. **A Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, nº4, out/dez. 2013.

PIETRO, Josilene. Mecanismos de Implementação do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e a Responsabilidade Socioambiental das empresas. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2016.

SANTOS, Gustavo. Os Impactos das Alterações do Clima no Direito Ambiental do Trabalho: A Saúde Coletiva do Trabalhador a Céu Aberto e na Construção Civil. Santos: 2016. 182 p.

STÜRMER, Gilberto. Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho. **A Revista Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v. 13, nº 25, janeiro/abril. 2016.