

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: TUTELA JURÍDICA E A GESTÃO DA SEGURANÇA

Rafael Lopes da Costa¹

Patrícia Whebber Souza de Oliveira²

RESUMO

O impacto ambiental caracteriza-se por anomalias de ordem física, química e biológica em um espaço natural ou artificial, resultante de ação antrópica, que interfere na qualidade dos recursos ambientais, na saúde, segurança e nas atividades socioeconômicas. Assim, o objetivo deste artigo é analisar a interligação dos pontos convergentes entre a legislação federal e as normas de padronização internacional em relação à preservação do meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. Na articulação teórica busca-se definir o ambiente ocupacional partindo de uma breve contextualização histórica, mundial e nacional, seu aspecto constitucional e normas acessórias, para compreender a conjuntura de proteção do ambiente ocupacional no setor privado, desde a concepção do empreendimento até sua gestão interna sistêmica, com observância às regras jurídicas imperativas e o controle voluntário da qualidade funcional da estrutura organizacional por ferramentas de padronização internacionais, visando a melhoria continuada. O estudo se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa por revisão de obras doutrinárias, periódicos e dissertações acadêmicas, cujas fontes autorais respondem pelas áreas científicas do Direito, da Administração e da Engenharia de Produção. O meio ambiente do trabalho faz parte do ecossistema natural e deve, portanto, ser alvo de peculiar cuidado por parte do Estado, dos empregadores e empregados, cada qual com sua parcela de responsabilidade dentro de um sistema que se desenvolva de maneira sustentável.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de Trabalho; Constituição Federal de 1988; Diretrizes da OIT; OHSAS 18001; Normas Regulamentadoras.

THE WORK ENVIRONMENT: LEGAL PROTECTION AND SAFETY MANAGEMENT

ABSTRACT

¹ Acadêmico do curso de MBA em Sistema de Gestão Integrado do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNIRN. Email: rcostajuridico@yahoo.com

² Professora Orientadora do curso de MBA em Sistema de Gestão Integrado do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNIRN. Email: patriciaawhebber@gmail.com

The environmental impact is characterized by physical, chemical and biological abnormalities in an natural or artificial site, resulting from human activities that interfere with the quality of the environment, health, safety and the socio-economic activities. The objective of this article is to promote the interconnection of converging points between federal law and the rules of international standardization in relation to the preservation of the work environment and worker health. In theoretical articulation tries to define occupational environment starting with a brief overview of global and national history, the constitutional aspect and its accessories standards, to understand the context of the occupational environment protection in the private sector, from project conception until its internal management systemic compliance with mandatory legal rules and the voluntary control of the functional quality of the organizational structure for international standardization tools, aiming at continuous improvement. The methodology chosen was a qualitative literature review by the doctrinal works, journals and academic dissertations, whose sources are liable for copyright on scientific areas of Law, Administration and Production Engineering. The working environment is part of the natural ecosystem and should be a subject to peculiar vigilance by the state, employers and employees, each one with its share of responsibility in a system that is developed in a sustainable manner.

KEYWORDS: Working environment; 1988 Federal Constitution, ILO Guidelines, OHSAS 18001, Regulatory Standards.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho pretende expor as "duas faces de uma mesma moeda", isto é, a proteção do ambiente laboral e da saúde do trabalhador pela força impositiva normativa pátria, e as medidas de ordem administrativa organizacional laboral. Enquanto a primeira remete a atuação estatal de caráter fiscalizador e punitivo, de abrangência pública, prevista no diploma maior que é a Constituição da República Federativa do Brasil, bem como na literatura infraconstitucional, a segunda, ao seu turno, não possui caráter obrigacional, trata-se de implementação voluntária, a nível particular, de um sistema de gerência e políticas de segurança direcionadas a redução de riscos, melhoria da qualidade dos processos e instituição de uma cultura de prevenção de acidentes. Assim sendo, ambos convergem intenções formando um conjunto público-privado de impacto positivo na qualidade de vida no trabalho.

Todavia, a preservação das condições salubres no ambiente laboral e a proteção do principal ator afetado por este meio, o trabalhador, depende da participação desta própria personagem, pois a construção de cenários

efetivamente seguros - independentemente da natureza da atividade, coerção legal ou regras internas da empresa - exige ação ativa e proativa do empregado, fazendo jus ao termo colaborador.

Em teoria, a situação mais próxima da preservação integral do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador pode ser alcançada, por cada organização, pela obediência às leis, concomitantemente a implantação de sistema de gestão da saúde e segurança ocupacional (SGSSO).

2 ARTICULAÇÃO TEÓRICA

A proteção ao meio ambiente deve ter como objetivo e meta fundamentais, tutelar a vida em todas as suas formas. Cabe ao homem esse dever e respectivamente lhe serve como direito o bem-estar físico, mental e social. Entretanto, nos registros históricos a preocupação com o espaço no qual as pessoas realizam seu ofício é recente, surgiu inicialmente na Europa (séculos XVII e XVIII), onde os trabalhadores, começaram a manifestar seu descontentamento com as condições precárias que eram obrigados a enfrentar. A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, marcou uma nova era de descobertas tecnológicas, a humanidade saiu de um regime essencialmente artesanal para o industrial mecanizado. Tempos modernos que trouxeram muitas mudanças não somente nas técnicas de produção, mas também nas relações entre empregados e patrões.

No Brasil, mesmo no início do século vinte, as condições de trabalho se apresentavam ainda tão precárias que o número de casos de doenças e mortes entre os operários aumentava significativamente a cada dia. Existem registros, por exemplo, informando que nas indústrias fabris a anemia e a tuberculose causavam muitos óbitos, enquanto na área metalúrgica ou mecânica, pneumonias, bronquites e reumatismo acometiam, em larga escala, os carvoeiros ou alimentadores de fornalhas. Mas, a pesar da gravidade da situação, que era comum entre quase todos os operários do País, nem o Estado nem os empresários se mostravam sensibilizados ou preocupados, pois continuavam sem prestar qualquer assistência médica ou social aos trabalhadores (MELO E CUNHA, 2007).

A própria mão de obra vitimada, composta por homens, mulheres e crianças, ergueu-se em protesto, reivindicações e luta por condições dignas de trabalho, em quase todos os países, já que o processo de industrialização em ascensão exigia, concomitantemente, um cuidado maior com o ambiente de trabalho para poder, assim, manter a saúde dos operários, sem a qual seria impossível aumentar a produção e também o capital, que era o objetivo principal do patrão, quer na área governamental, quer na iniciativa privada.

As ações de Saúde Ocupacional, em seus primórdios, se voltaram quase inteiramente para a classificação dos riscos resultantes da prática de determinadas tarefas, o que ampliou o horizonte jurídico-normativo para definir compensações financeiras pela exposição profissional a agentes insalubres e perigosos, para que os trabalhadores pudessem então receber adicionais salariais mediante a comprovação do nexo causal entre a função desempenhada e a doença adquirida. Todavia, nunca foi fácil comprovar essa situação, relegada ordinariamente a atuação fiscal e judicial como mediadores entre patrões e empregados. Não obstante, com o desenvolvimento tecnológico de métodos e ferramentas de proteção individual e coletiva, o empregador passou a rezear despendendo altas somas na compra desses equipamentos sem, contudo, observar que, na verdade, são fatores determinantes não só para saúde dos trabalhadores como também para o aumento da produtividade e, em consequência, do capital, que sempre foi o objetivo maior da atividade empresarial (MELO E CUNHA, 2007).

A saúde e a doença do trabalhador são indicadas pelos processos de trabalho que envolvem complexas relações econômicas, sociais e tecnológicas, que determinam a exposição a fatores de risco físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos. As ações para garantir a integridade orgânica do profissional no exercício de suas funções devem ter como foco as mudanças nos processos e nas relações laborais. Portanto, devem estar integradas com as de salubridade, uma vez que os riscos gerados nos processos produtivos podem afetar também, o meio ambiente natural e a população em geral, apresentam dimensões sociais, políticas, jurídicas e técnicas indissociáveis. Como consequência, esse campo de atuação tem relação com a fertilidade do sistema econômico e a geração de riqueza nacional, com a formação e o

preparo da mão de obra, com as questões ambientais e com a seguridade social. (BELLUSCI, 2012).

2.1 ASPECTOS LEGAIS DO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente representa o conjunto natural e artificial, esse estudo exalta o espaço destinado ao exercício profissional, como o local em que se desenrola boa parte da vida ativa e produtiva do cidadão, cuja qualidade de vida está intimamente ligada às condições nele existentes, sem olvidar o ecossistema circundante. Destarte, a Constituição Federal no capítulo da Seguridade Social, seção II, art. 200, inciso oitavo, atribuiu responsabilidade direta ao Sistema Único de Saúde em atuar nessa missão especial (SILVA, 2010).

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 (Constituição Federal, 1988).

Reza o artigo 225, *caput*, de nossa Carta Magna, percorrendo as balizas para a compreensão do meio ambiente sem, no entanto, defini-lo. A interpretação sistemática da Constituição brasileira revela a tutela da saúde do trabalhador como fundamento máximo de proteção ao direito humano à vida e à incolumidade física e funcional (inclusive mental ou psíquica). No chamado Estado Democrático de Direito, adotado pela República Federativa do Brasil após anos de regime ditatorial (1964-1985), o direito à vida tornou-se inviolável, figurando no rol das cláusulas imutáveis (art. 5º, *caput*), encontrando-se, também, entre os direitos e garantias fundamentais o direito social à saúde (art. 6º) e, em particular, o direito social dos trabalhadores urbano e rurais à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), bem como o direito ao seguro contra acidentes do trabalho e à reparação dos danos por parte do empregador (inciso XXVIII).

Então, a ficção jurídica da dignidade humana em nosso ordenamento tem nítida inter-relação entre os direitos à vida e à saúde do trabalhador, com higidez e qualidade, valor que se encontra no ápice do sistema jurídico.

Quando o trabalhador perde sua saúde ou a tem debilitada, principalmente se isso decorre de descumprimento das obrigações negativas ou positivas impostas ao empregador ou ao Estado, não há muito sentido em se proteger os seus direitos materiais trabalhistas ou os direitos de liberdade da esfera laboral (de sindicalização ou de associação, de greve), se o trabalhador já não tem mais forças para continuar a prestação de serviços ou para a procura de novo emprego, quiçá no período de aposentadoria (SILVA, 2008).

O objetivo social maior deve pautar-se no desenvolvimento socioeconômico em detrimento do crescimento a qualquer custo. Para tanto, as atividades econômicas não poderão, de forma alguma gerar problemas que afetem a qualidade ambiental e impeçam o pleno alcance dos escopos sociais. Regulamentações à Ordem Econômica, com bases técnica e científica, devem ser garantidas pelo sistema jurídico constitucional como fator diretamente influente no bem-estar da coletividade, resguardando o meio ambiente em todas os seus aspectos dos excessos quantitativos e qualitativos da ambição empresarial (MILARÉ, 2011).

Recepcionada pela Constituição Federal vigente, a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente³, traz o conceito de meio ambiente expresso no inciso I, do artigo 3º, como sendo "o conjunto de condições, lei, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas". Trata-se de um instrumento legal maior para a condução de todas as iniciativas que têm sido e venham a ser tomadas no que se refere aos processos econômicos e aos setores produtivos que empregam recursos naturais e geram resíduos, causando impactos e alterando a configuração do mundo natural. Estabelece as grandes diretrizes (princípios, objetivos, instrumentos) para a implementação efetiva de um plano nacional que transcenda a administração meramente local ou setorial do meio ambiente.

Entre os objetivos e os instrumentos da citada lei de 1981, encontra-se o estabelecimento de critérios e padrões da qualidade ambiental e de normas

³ Lei Federal nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.

relativas ao uso e manejo de recursos ambientais, respectivamente art. 4º, III e art. 9º, I. Através de ferramentas de aferição técnico-científicas tornou-se possível avaliar o desenvolvimento sustentável em marcha numa região ou cidade, mediante avaliações das condições ambientais do solo, dos recursos hídricos, dos níveis de poluição atmosférica, da fauna e flora, todos, elementos que interferem na saúde humana, o que lhes confere enorme alcance social.

Todavia, essas ferramentas de controle dos parâmetros de qualidade ambiental pendiam normatização específica que definisse sua aplicabilidade, fato este que só ocorreu alguns anos mais tarde com o advento da Resolução CONAMA⁴ nº 001, de 23 de janeiro de 1986. A partir de então, os empreendimentos públicos e privados utilizadores de recursos ambientais considerados de significativo potencial de degradação ou poluição estão condicionados a Estudo Prévio de Impacto Ambiental (EIA) e respectivo Relatório de Impacto Ambiental (RIMA) para seu licenciamento ambiental. Não obstante, as licenças e as outorgas dependem de uma série de procedimentos específicos e apresentação de documentação à órgãos federais, estaduais ou municipais de proteção ambiental, inclusive realização de audiência pública, e envolve diversos segmentos da população interessada ou afetada pelo empreendimento (COMPANHIA DE ÁGUAS E ESGOTOS DO RIO GRANDE DO NORTE, 2013).

Existe certa confusão em relação às expressões EIA/RIMA, consideradas, popularmente, como uma única obra, mas, de fato e de direito, são documentos distintos, embora representem a mesma situação. Em outras palavras, enquanto o Estudo de Impactos Ambientais é cientificamente complexo, detalhado e não destinado ao público leigo, o Relatório de Impacto Ambiental contém os dados do estudo de forma mais simplificada, resumida e comunicativa ao empresário. O EIA compreende o levantamento da literatura científica e legal pertinente, trabalhos de campo, análises de laboratório. O RIMA, elaborado por último, destina-se especificamente ao esclarecimento das vantagens e consequências ambientais do empreendimento, refletirá as conclusões daquele (MACHADO, 2010).

⁴ Conselho Nacional do Meio Ambiente, órgão consultivo e deliberativo subordinado ao Ministério do Meio Ambiente.

A década de 80 foi marcada pelo fim de um sistema totalitário no país, onde os chamados projetos desenvolvimentistas, apenas eram consideradas sob o binômio viabilidade técnica e financeira, sem qualquer preocupação mais séria com o meio ambiente e, muitas vezes, em flagrante contraste com o interesse da população. O autoritarismo do Poder Público ignorava as consequências geradas por obras gigantescas, erguidas sem qualquer análise de seus impactos locais e regionais, provocando, não raro, extinções de ecossistemas em nome do crescimento nacional. Com o retorno à democracia, a votação desses estudos significou um marco na evolução do ambientalismo brasileiro (MILARÉ, 2011).

exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade (Constituição Federal, 1988).

Outra passagem do art. 225 da Constituição Federal de 1988, em seu parágrafo primeiro, que demonstra a ideologia revolucionária política do constituinte originário ao incorporar no Texto Máximo, o espírito inovador das novas regras de proteção socioambiental.

Ultimados os requisitos legais para a instalação e operacionalização do empreendimento, ingressa-se em uma nova etapa de interação ambiental, o espaço de trabalho, porém suas consequências serão observadas na função orgânica do corpo humano, portanto, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, qual seja sua vida na medida que ele, integrante do povo, titular do direito ao meio ambiente, possui direito a sadia qualidade de vida. O que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce o seu labuto, que é essencial à sua qualidade de vida. Trata-se pois, de um direito difuso, mas sem desconsiderar, obviamente, que a gravidade dos acidentes e incidentes podem alcançar pontos críticos, escapando os muros do estabelecimento, afetando toda coletividade ao redor. (FIORILLO, 2000).

Em 1978, o então Ministério do Trabalho - MTb promulgou a Portaria nº 3.214 em atendimento ao disposto no art. 200, da Consolidação das Leis do

Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514/77. As chamadas Normas Regulamentadoras, vinham aprofundar as disposições do Capítulo V, Título II, da CLT, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, que abordavam a temática de forma superficial.

Dentre as vinte e oito normas sancionadas, a nona respondia pelos Riscos Ambientais, que à época abarcava somente a identificação dos agentes físicos, químicos e biológicos prejudiciais à saúde humana. Em 1994, a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho promulga nova portaria remodelando a NR-9 para Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, no intuito de proteger a integridade física dos trabalhadores, com medidas de gestão dos processos e procedimentos em cada estabelecimento que admita mão-de-obra celetista, obrigatoriamente. O objeto e a aplicabilidade passou considerar a preservação dos recursos naturais, através de métodos de antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes ou potenciais (COSTA, 2011).

Esta norma destaca-se, pois sua metodologia representa um elo entre a legalidade e administração sistematizada de padronização, fato este que se confirma logo no primeiro item da norma. Essa mudança significativa na postura legislativa teve influência direta de organismos internacionais renomados, como a Organização Internacional do Trabalho, enquanto órgão militante dos direitos trabalhistas a nível global desde o início do século passado, cujas recomendações o Brasil é país signatário.

Primeiramente, a Convenção nº 148, que prevê medidas de prevenção e proteção à exposição de contaminantes do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, atribuindo responsabilidade às autoridades estatais em fixar, parâmetros de avaliação desses agentes e limites de exposição do empregado. A delimitação desses critérios deve observar a opinião de pessoas tecnicamente qualificadas, designadas pelas organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores (Organização Internacional do Trabalho, 1977).

Outrossim, a Convenção nº 161, ratificada por nosso ordenamento jurídico em 1990, corresponde aos Serviços de Saúde do Trabalho que podem ser organizados pelas empresas, poder público ou serviços oficiais, pelas instituições de seguridade social ou organismo habilitado por autoridade

competente. Designa princípios de uma política nacional investida de funções essencialmente preventivas e encarregada de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa, sobre: os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental em grau de excelência; a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental. Em especial, destaca-se o artigo quinto que faz uma série de recomendações sobre promoção, colaboração, participação, assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva; incentivo à adoção de programas de readaptação profissional ao indivíduo que teve sua capacidade mental e/ou motora reduzida por acidente ou doença ocupacional (OIT, 1985).

Convenção da OIT sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, nº 174, votada em Genebra um ano antes da mudança na Norma Regulamentadora nº 9, prevê a necessidade de assegurar a inclusão de medidas apropriadas para prevenir, reduzir e minimizar a ocorrência de acidentes industriais maiores que envolvam substâncias perigosas e suas consequências. Considerando as causas desses acidentes, particularmente erros de organização, fatores humanos, falhas de componentes, desvios das condições normais de funcionamento, interferências externas e fenômenos naturais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993).

No texto normativo da própria NR-9 vê-se outra influência direta de regras internacionais em sua construção. O item 9.3 que reza sobre o desenvolvimento do PPRA, mais especificamente no subitem 9.3.5.1 acerca das medidas a serem adotadas pelo empregador para eliminação, minimização e controle dos riscos ambientais, alínea (c): por ocasião dos resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos nas tabelas da NR 15 ou, na ausência destes, se deve considerar os valores limites de exposição ocupacional adotados pela American Conference of Governmental Industrial Hygienists⁵ - ACGIH.

⁵ Tradução livre: Conferência Norte-Americana de Higienistas Industriais Governamentais.

A norma faz referência a uma organização de profissionais de higiene patrocinados por instituições governamentais ou educacionais, fundada em 1938 na cidade de Washington D.C., capital dos Estados Unidos. A ACGIH desenvolve e publica anualmente limites recomendados de exposição ocupacional denominado Threshold Limit Values⁶ (TLV) para centenas de substâncias químicas, agentes físicos, e inclui Índices de Exposição a Agentes Biológicos: Biological Exposure Indices (BEI). Os valores do TLV são atualizados e divulgados periodicamente por meio de publicações e servem de referências para fins de implementação de medidas de controle no campo da higiene ocupacional (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA, 2008).

O documento base do PPRA irá contemplar o monitoramento ambiental dos agentes físicos: ruído, vibrações, temperaturas extremas, pressões anormais, radiações ionizantes e não ionizantes (item 9.1.5.1); químicos: gases, vapores e aerodispersóides (item 9.1.5.2); e biológicos: bactérias, vírus, fungos, protozoários, entre outros (item 9.1.5.3). Elementos capazes de provocar danos à saúde humana em função do tempo de exposição, sua concentração, intensidade ou pela própria natureza do agente.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais contempla um planejamento de prioridades e metas a serem executas com estratégia e metodologia. Sua eficácia deve ser avaliada periodicamente, pois é considerado atividade permanente da empresa. Histórico técnico e administrativo de seu desenvolvimento será mantido em registro adequado por no mínimo vinte anos, permitindo-se acesso a seu conteúdo pelos empregados e à fiscalização.

Trata-se de um programa de gestão da qualidade ambiental obrigatório, sob pena de multa (NR 28), embargo ou interdição por parte das autoridades competentes em razão de seu descumprimento ou inexistência. Impõe-se sua elaboração a todo e qualquer estabelecimento que admita trabalhadores como empregados, não importando o número de funcionários ou o tipo de atividade exercida.

Ademais, as formas de proteção coletiva e individual exigidas pela NR-9 seguem uma hierarquia em sua aplicabilidade nos ambientes que exponham a

⁶ Tradução livre: Valor Limite ou Limar de Alerta

risco os trabalhadores. Em primeiro lugar, medidas que reduzam ou eliminem a produção ou utilização de determinado agente danoso. Não sendo possível, busca-se prevenir sua liberação ou disseminação. Ainda assim, não alcançada a salubridade, utilizam-se métodos de redução da concentração ou intensidade desses agentes aos limites de tolerância. Em complemento às técnicas de proteção em massa, ou enquanto estas estiverem sendo implantadas emergencialmente, a lei exige medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, como por exemplo, turnos de revezamento, pausas regulares ou redução da carga horária na jornada diária do empregado. Somente em último caso a adoção de equipamentos de proteção individual será admitida (COSTA, 2011).

2.2 GESTÃO VOLUNTÁRIA DA SEGURANÇA OCUPACIONAL

Novamente, a Organização Internacional do Trabalho enquanto agência vinculada as Nações Unidas, intervém no cenário mundial com instruções de planejamento e gestão do espaço laboral destinadas ao setor público e privado dos países assinantes, de forma difusa, para o desenvolvimento de uma cultura de segurança sustentável na organização, ILO/OSH: 2001⁷.

A legislação é essencial, mas insuficiente em si para lidar com o dinamismo do mercado de trabalho ou acompanhar os passos dos novos riscos. As organizações também devem ser capazes de enfrentar continuamente os desafios da segurança e saúde no trabalho e transformar respostas efetivas em partes permanentes de estratégias de gestão ativa. Essas diretrizes correspondem a um conjunto de recomendações práticas para ajudar as organizações e as instituições competentes a alcançar continuamente um melhor desempenho em SST, posto que o empregador tem a obrigação e o dever de fomentar um ambiente de trabalho hígido. Trabalho decente é trabalho seguro, e trabalho seguro é também um fator de produtividade e de crescimento econômico. A implementação de um sistema de gestão da SST é uma abordagem útil para que se cumpram esses deveres. (FUNDACENTRO, 2005).

⁷ Sigla em inglês para Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (tradução oficial da FUNDACENTRO: Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho)

A ILO/OSH: 2001 apresenta dois níveis de implementação: um primeiro nacional que busca orientar os países a criarem estruturas que fomentem a implementação de SGSSO pelas empresas por meio da criação e regulamentação de leis; e um segundo nível, um guia para implementação de SST por parte das empresas.

Esta obra tem por alvo as ferramentas de controle da qualidade ambiental ocupacional recomendado às empresas. Portanto, nas Diretrizes da OIT, em seu capítulo terceiro, especificamente sobre a gestão interna de saúde e segurança no trabalho. O sistema deve incluir os principais elementos de política, organização, planejamento e implementação; avaliação e ação para melhorias.

A política deve ser planejada mediante consulta junto aos trabalhadores e seus representantes, apropriadamente dimensionada ao porte da empresa e a natureza da atividade. Estabelecida por escrito, deve incluir, no mínimo, princípios e objetivos fundamentais sobre prevenção de lesões, degradação da saúde, doenças e incidentes. O empregador deve assegurar que os trabalhadores e seus representantes de segurança e saúde sejam consultados, informados e capacitados em todos os aspectos de SST associados ao seu trabalho, incluindo as medidas relativas a situações de emergência e disponham de tempo e recursos para participarem ativamente dos processos de organização. A capacitação deve abarcar o pessoal interno e externo (terceirizados), bem como novas contratações.

O tópico sobre a organização destina-se ao empregador e a alta administração para o alcance de objetivos pretendidos. Devem definir a responsabilidade, a obrigação de prestar contas e a autoridade para o desenvolvimento, implementação e a operação do sistema de gestão da SST. Supervisão efetiva, segundo as necessidades, para assegurar a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, estabelecendo procedimentos efetivos para identificar e eliminar ou controlar fatores de risco. Patrocinar ações de prevenção, cooperação e a comunicação entre os setores da empresa.

O planejamento e a implantação devem partir de uma Análise Inicial, isto é, identificar a legislação nacional cabível ao empreendimento; prever e avaliar os fatores de risco presentes e futuros, levantando seus elementos de controle;

analisar os dados obtidos a partir dos exames médicos ocupacionais. Tudo deve ser documentado, estudado e decididas as abordagens sobre a implementação do sistema de gestão da SST. As providências para um planejamento adequado deve incluir, basicamente:

- alocação de recursos, incluindo suporte técnico;
- seleção dos atores, seus papéis e o momento de atuação;
- definição clara das prioridades de ação e nível de execução.

Análises posteriores devem situar objetivos mensuráveis, apropriados e de acordo com o porte e natureza da sua atividade, avaliações cíclicas e, se necessário, atualizações.

Os impactos sobre a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) de mudanças internas (tais como as alterações na equipe de trabalho ou a introdução de novos processos, métodos de trabalho, estrutura organizacional ou aquisições), bem como de mudanças externas (por exemplo, em função de reformas da legislação nacional, de fusões de empresas ou da evolução dos conhecimentos em SST e das tecnologias), devem ser avaliados e ações preventivas devem ser adotadas antes da introdução de tais mudanças (FUNDACENTRO, 2005).

Compreende-se a etapa de avaliação do desempenho em SST pelos procedimentos de monitoramento, medição e registro que devem ser elaborados, estabelecidos e analisados periodicamente. Esse monitoramento é dinâmico, não se apoiando somente em estatísticas sobre lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho. Deve proporcionar a retro-alimentação (*feed-back*) do sistema, informar desvios ou falhas operacionais no controle dos fatores de risco, para basear novas decisões administrativas. Inspeção sistemática de métodos de trabalho, instalações e equipamentos, vigilância das condições de ambiência e da saúde dos empregados por meio de acompanhamento médico, antecipando-se aos danos.

A manutenção da eficácia desse sistema ao longo do tempo carece de uma fiscalização efetiva, assim, é conveniente a realização de auditorias periódicas destinadas a determinar se os seus elementos protegem, de forma adequada, a segurança e saúde dos trabalhadores, prevenindo incidentes. Não possui caráter ou exigência de certificação.

O última parte de estruturação do SST é a fase de ação para melhorias, que corresponde a medidas de prevenção e correção de falhas. Ou seja, providências devem ser estabelecidas e mantidas para ações inspiradas pelo conjunto de atos precedentes: identificar e analisar as causas básicas de quaisquer não-conformidades com as normas internas e jurídicas; introduzir, planejar, implementar, verificar a eficácia e documentar ações preventivas e corretivas; monitoramento e medição de desempenho do sistema de gestão da SST, incluindo mudanças no próprio gerenciamento. Finalmente, a administração passa à análise crítica das conclusões alcançadas, em prol da melhoria contínua dos elementos pertinentes ao sistema como um todo.

A OHSAS 18001: 2007⁸ é outra ferramenta voluntária à disposição do empreendedor para promover um desenvolvimento sustentável de seu negócio, voltado a padronização qualitativa do SSGO. Em essência, assemelha-se as Diretrizes da OIT, seus passos gerais para implantação de um sistema de higiene e saúde ocupacional são pautados em: definir a política de higiene e segurança; planejar a identificação, a avaliação e o controle dos riscos ocupacionais; cumprir a legislação vigentes; estar documentado, implementado e mantido; verificar e implementar ações corretivas no sistema; divulgar a política a todos os colaboradores e partes interessadas da organização; ser periodicamente revisada, mantendo-se apropriada à organização e levando a uma melhoria contínua, com o envolvimento da administração. Nesse sentido, essa norma é aplicável a toda e qualquer organização que demonstre preocupação com o desempenho de Segurança e Saúde Ocupacional perante seus acionistas, funcionários, clientes e outras partes interessadas. (TAVARES, 2010).

Assevera ainda Tavares (2010), que as especificações OHSAS não estabelecem um procedimento oficial de implementação e devem ser adaptadas às características e realidades de cada empresa. A norma está estruturada em quatro seções e abrange as seguintes etapas:

- A. Objetivo e campo de aplicação;
- B. Publicações de referência;

⁸ Sigla em inglês para Occupational Health and Safety Assessment Series (tradução livre: Série de Avaliação de Saúde e Segurança Ocupacional).

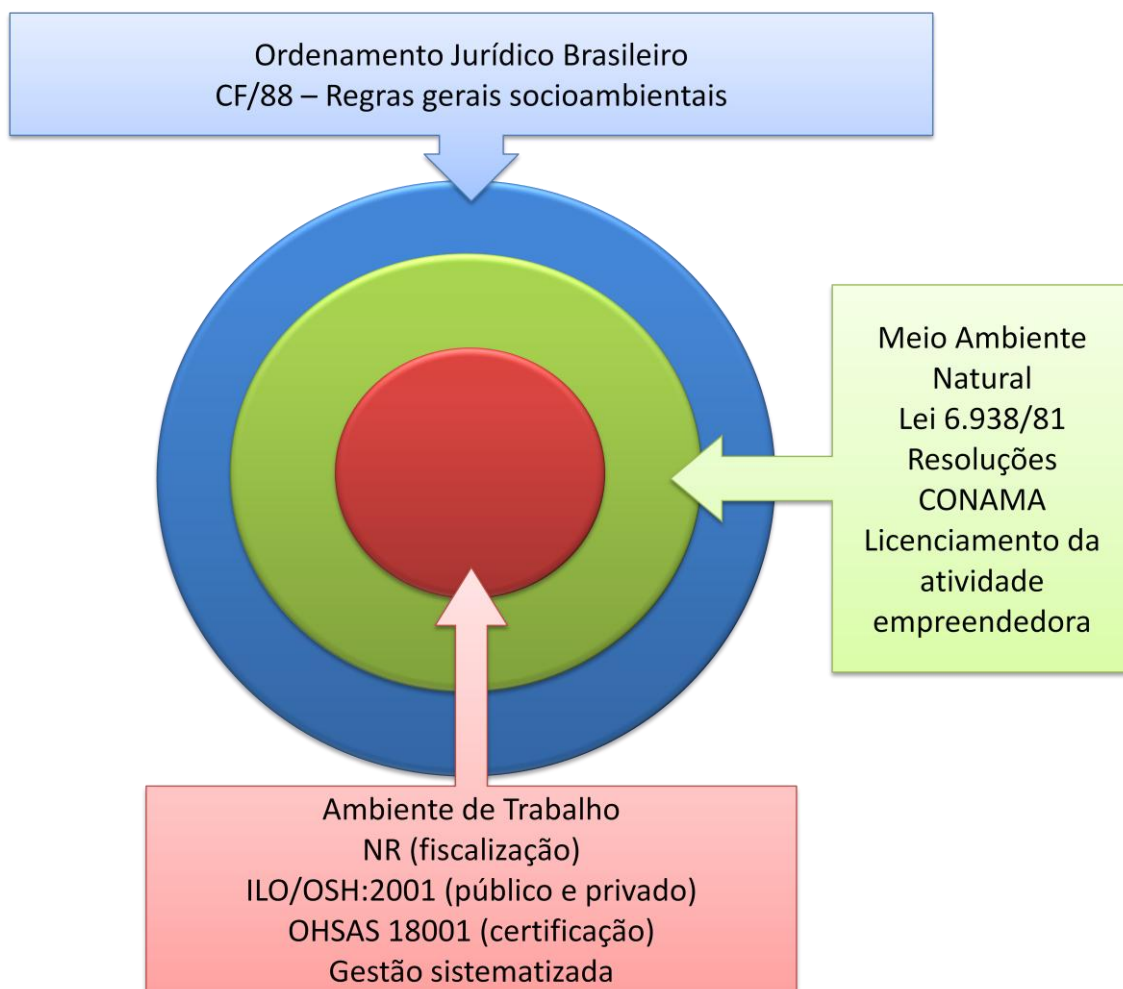
- C. Termos e definições;
- D. Requisitos do sistema de gestão;
 - D.1 Requisitos Gerais;
 - D.2 Política de Segurança e Saúde no Trabalho - SST
 - D.3 Planejamento;
 - D.4 Implementação e operação;
 - D.5 Verificação;
 - D.6 Análise crítica pela direção

Através de auditorias internas realiza-se uma autoavaliação de conformidade e desvios em setores da empresa ou processos do empreendimento, referente aos itens da norma que se deseja certificar. Essa função pode ser exercida por organismo terceirizado credenciado pelo IMMETRO, também é possível requisitar auditoria externa para obtenção de certificação de excelência do seu sistema de gestão com validade internacional. Outro viés importante da certificação é o incentivo à adequação estrutural e funcional da organização para eventuais fiscalizações por entidades públicas, como o Ministério do Trabalho e Emprego ou perícias judiciais relativo ao aspecto legal.

3 DESENHO COMUM DA CONSERVAÇÃO AMBIENTAL

No intuito de facilitar o entendimento da visão holística de controle do ambiente natural e artificial, segue abaixo um gráfico circuncêntrico expondo a hierarquia de proteção aos diversos atores e fatores envolvidos no cenário empreendedor, atividades econômicas potencialmente poluidoras ou comprometedoras à integridade física e mental do trabalhadores.

Ilustração 01 - Gráfico circuncêntrico da preservação ambiental no Brasil.



Fonte: O Autor (2013)

Constata-se no gráfico a conexão entre a legislação que se impõe a todos os setores da sociedade e os instrumentos de gestão interna, respectivamente a visão macro e micro integradas. Isto é, a empresa, enquanto espaço artificial está contida no meio ambiente natural e cultural de uma determinada região, pertencente ao conjunto regulatório do Estado.

Assim, as ferramentas de gerência que almejam níveis maiores de desempenho em SST, surgem no cenário nacional para preencher uma lacuna existente entre a lei e a administração empresarial no sentido de favorecer uma interligação sistemática (processos e procedimentos) entre a estruturação estabelecida pelas Normas Regulamentadoras (NR's), tais como, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a Análise Ergonômica do Trabalho (AET),

Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) na mineração, e os programas corporativos particulares de cada empresa. Não é admissível delegar exclusivamente aos profissionais que compõem o SESMT⁹ e a CIPA¹⁰, ou aos dirigentes em última instância, as práticas prevencionistas. Da mesma forma, tanto os programas particulares quanto os exigidos pela legislação, não devem ser implementados de forma isolada, contando apenas com a participação de especialistas em segurança ou ambientalistas, mas que possam comungar um sistema de gestão integrado, pois a responsabilidade é de todos (CARVALHO, 2008).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Expor, em linhas gerais, o cenário multidisciplinar entre a legislação federal e as normas de padronização internacional em relação à preservação do meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador, não é tarefa simples, o que oportuniza estudos aprofundados.

O conteúdo específico da Constituição Federal de 1988, da Lei Federal nº 6.938/81, da Norma Regulamentadora nº 9, da ILO/OSH: 2001 e da OHSAS 18001: 2007, referente aos núcleos: meio ambiente ocupacional, normativa legal e gerencial de práticas seguras, nos abre um leque interpretativo à luz da doutrina, posto que a temática abrange pontos distintos, mas convergentes, do conhecimento técnico e científico.

O sistema jurídico brasileiro abarca múltiplas regras de proteção ambiental e segurança ocupacional à décadas, porém somente nos últimos anos podemos observar uma verdadeira preocupação, por parte de vários setores da sociedade, com acidentes de trabalho ocorridos dentro dos estabelecimentos empresariais, vitimando trabalhadores, afetando a produtividade, gerando reflexos trabalhistas e previdenciários, que, em última análise, acarreta ônus social.

Nesta seara, útil nos é a reflexão crítica acerca das políticas públicas em nosso país ante a excessiva setorização e verticalização dos diferentes

⁹ Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR 4)

¹⁰ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR 5)

Ministérios e da inexistência de efetivas definições ideológicas por parte dos partidos políticos e ações governamentais eficientes. O planejamento ambiental isolado do planejamento econômico e social é irreal, pois o meio ambiente é um bem essencialmente difuso e engloba todos os recursos naturais: as águas superficiais ou subterrâneas; a atmosfera, o solo, o subsolo e as riquezas que encerram, assim como a fauna e a flora e suas relações entre si e com o ser humano. Compreende, ainda, outros bens, como os culturais. Não obstante, é inviável planejar o uso de qualquer desses recursos apenas sob o aspecto econômico-social ou somente sob o aspecto da proteção ambiental (MILARÉ, 2011).

Destarte, o meio ambiente do trabalho, enquanto habitat artificial, natural e social onde a espécie humana dedica grande parte de sua vida ativa, deve ser alvo de peculiar cuidado por parte do Estado, dos empregadores e empregados, cada qual com sua parcela de responsabilidade dentro de um sistema que se desenvolva de maneira sustentável, porque o atual modelo capitalista global, onde insere-se a ordem econômica brasileira, depende da iniciativa privada na geração e distribuição de renda, mas consciente das diretrizes de gestão de melhoria continuada.

A humanidade sobrevive em um mundo antropocêntrico e ecocida¹¹, assevera o pesquisador e escritor Franz J. Broszimmer, em sua obra *Ecocide: A Short History of the Mass Extinction of Species*¹², porque o ser humano teima em separar-se da natureza. É um cenário historicamente problemático e complexo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 jun. 2013.

¹¹ Ecocida, vem da palavra ecocídio, um neologismo que representa as ações destrutivas humanas contra a natureza ou o assassinato dos ecossistemas.

¹² Ecocídio: Uma Breve História Sobre a Extinção em Massa das Espécies (tradução livre). Obra do autor e sociólogo ambiental Franz J. Broszimmer da Universidade do Havaí em Manoa/EUA.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 31 ago. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 02 jun. 2013.

BELLUSCI, Sílvia Meireles. **Doenças Profissionais ou do Trabalho.** 11ª edição. São Paulo. Editora SENAC São Paulo, p. 10, 2012.

CARVALHO, Gilberto Liberato. **Modelagem de arranjos institucionais para implementação da Diretriz de Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional da Organização Internacional do Trabalho ILO/OSH 2001 no Brasil.** Disponível em: <http://bdtd.bczm.ufrn.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=3946>. Acesso em 03 jun. 2013.

COMPANHIA DE ÁGUAS E ESGOTOS DO RIO GRANDE DO NORTE. Marcos Antônio Freire da Costa Júnior (elab.). **Manual de Licenciamento Ambiental.** Natal: Governo do Estado do Rio Grande do Norte, 2013. 66 p.

COSTA, Antônio Tadeu da (cons. tec.). **Manual De Segurança e Saúde No Trabalho: Normas Regulamentadoras.** 6ª edição. Editora SENAC: Rio de Janeiro, p. 167, 2011.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2002.

FUNDACENTRO. **Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho.** São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, pp. 17-37, 2005. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/diretrizes_sobre_gestao_364.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2013.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro.** 18ª edição. São Paulo: Malheiros, p. 250, 2010.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário.** 7ª edição. revisada, atualizada e reformada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, pp. 190-191; 417-418; 473-474, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ESCRITÓRIO NO BRASIL. **Convenção nº 148 - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações.**

Distrito Federal - DF: Brasília. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/500>>. Acesso em: 03 jun. 2013.

_____. Escritório no Brasil. **Convenção nº 161 - Serviços de Saúde do Trabalho**. Distrito Federal, DF: Brasília. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/507>>. Acesso em: 03 jun. 2013.

_____. **Convenção nº 174 - Prevenção de Acidentes Industriais Maiores**. Distrito Federal - DF: Brasília. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/517>>. Acesso em: 03 de junho de 2013.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. DN. **Fundamentos da Saúde**. 3ª edição. 10ª reimpressão./ Ernites Caetano Prates Melo; Fátima Teresinha Scarparo Cunha. Rio de Janeiro: Senac Nacional, pp. 43-45, 2011.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **Legislação comentada: NR9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Departamento Regional da Bahia. Salvador, pp. 15-16, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, p. 21, 2010.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, p. 99, 2008.

TAVARES, José da Cunha. **Tópicos de administração aplicada à segurança do trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Senac São Paulo, pp. 127-128, 2010.