

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS ARIANE MAIARA CANDIDO DA
COSTA

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A SUA INTERFACE COM A
SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS

São Carlos 2021
ARIANE MAIARA CANDIDO DA COSTA

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A SUA INTERFACE COM A
SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS

Trabalho de Graduação apresentada ao Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da
Faculdade de

Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza
como requisito parcial à obtenção do título de

Tecnóloga em Gestão Empresarial.

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Silvana da Costa

São Carlos 2021

Costa, Ariane Maiara Candido da.

A Legislação Trabalhista Brasileira e a sua interface com a saúde do
trabalhador: estudo de caso em uma empresa do município de São Carlos/Ariane
Maiara Candido da Costa. - São Carlos, 2021.f.:46.

Trabalho de Graduação - Faculdade de Tecnologia de São Carlos, 2021.

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Silvana da Costa.

Banca examinadora: Carlos Renato Bueno e Márcio.

1. Consolidação das Leis Trabalhistas. 2. Saúde e segurança. 3. Trabalhadores.

I. A Legislação Trabalhista Brasileira e sua interface com a saúde do trabalhador:

estudo de caso em uma empresa do município de São Carlos.

Ariane Maiara Candido da Costa

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A SUA INTERFACE COM A
SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO
MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS

São Carlos, 17 de junho de 2021.

Orientadora: Profa. Dra. Cláudia Silvana da Costa Instituição:
Fatec São Carlos AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus por ter me dado força e saúde para chegar até aqui. Aos meus filhos e marido Rodolfo por todas as vezes que me ausentei em algum momento familiar e eles foram compreensivos, inclusive nos momentos em que me viram chorando e secaram minhas lágrimas.

Aos meus amigos por terem compreendido os momentos em que disse que não poderia estar presente.

A minha Orientadora Profa. Dra. Cláudia Silvana da Costa, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Por fim, a toda minha família e pessoas que encontrei ao longo de minha jornada por cada palavra de apoio e força e a todos que colaboraram direta ou indiretamente para que este trabalho fosse concluído.

Só engrandecemos o nosso direito à vida cumprindo o
nosso dever de cidadão do mundo.

Mahatma Gandhi

RESUMO

Na atualidade, várias contingências cercam a segurança e a saúde no trabalho, este é um tema de grande relevância para a sociedade, sobretudo, em razão do elevado número de acidentes e doenças ocorridos no trabalho. No Brasil desde o fim da escravidão o tema vem progressivamente adquirindo maior importância e chamado a atenção das autoridades públicas e passa a ser amplamente abordado por meio das disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e das Normas Regulamentadoras (NR's), emitidas pelo Ministério do trabalho, além de outros instrumentos legais. Este trabalho voltou às atenções para a análise da legislação trabalhista, mas com ênfase principalmente para a saúde e segurança dos trabalhadores que são discutidas nas NR's. O objetivo deste trabalho foi o de estudar a legislação trabalhista brasileira e de que forma ela se relaciona com a saúde do trabalhador. A elaboração deste trabalho baseia-se no uso da pesquisa bibliográfica e no estudo de caso. Para a coleta de dados foram utilizados artigos científicos, leis e websites confiáveis e uma entrevista semiestruturada de caráter exploratório para compreender como uma empresa que atua no ramo de prestação de serviços do município de São Carlos – SP preserva a saúde de seus colaboradores, seguindo a legislação trabalhista brasileira. Por meio deste estudo, foi possível compreender que há empresa estudada respeita e garante melhores condições saúde de seus trabalhadores e automaticamente uma melhor qualidade de vida. Pesquisas futuras apontam para que seja realizada uma pesquisa para avaliar de que forma outras empresas lidam com a saúde de seus colaboradores neste ramo no município da presente pesquisa, possibilitando avaliar as questões ligadas aos acidentes de trabalho, verificando se os índices encontram-se abaixo, na média ou acima dos nacionais.

Palavras-chave: Consolidação das Leis Trabalhistas. Saúde e Segurança. Trabalhadores.

ABSTRACT

Nowadays, several contingencies surround safety and health at work, this is a topic of great relevance to society, especially due to the high number of accidents and diseases that occurred at work. In Brazil since the end of slavery, the theme has progressively acquired greater importance and called the attention of public authorities and is now widely addressed through the provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Regulatory Standards (NR's),

issued by the Ministry of Labor, in addition to other legal instruments. This work returned to the attention for the analysis of labor legislation, but with emphasis mainly on the health and safety of workers that are discussed in nr's. The objective of this work was to study Brazilian labor legislation and how it relates to workers' health. The elaboration of this work is based on the use of bibliographic research and the case study. For data collection, reliable scientific articles, laws and websites and a semi-structured interview of exploratory character were used to understand how a company that operates in the service delivery branch of the municipality of São Carlos - SP preserves the health of its employees, following Brazilian labor legislation. Through this study, it was possible to understand that there is a company studied respects and guarantees better health conditions of its workers and automatically a better quality of life. Future research points to a research to evaluate how other companies deal with the health of their employees in this field in the municipality of this research, making it possible to evaluate the issues related to work accidents, verifying whether the rates are below, in the average or above the national ones.

Keywords: Consolidation of Labor Laws. Health and Safety. Workers.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição de acidentes no Brasil por motivos em 2017	26
Gráfico 2- Distribuição de acidentes de trabalho, por motivo, no estado de São Paulo – 2017	26

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Ficha de Controle Individual de EPI	35
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVOS	10
1.2 JUSTIFICATIVA	10

1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	10
2. A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.....	12
2.1 Uma legislação trabalhista pré-existente à Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)	16
3. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO (CLT).....	17
4. AS RELAÇÕES ENTRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	20
5. MÉTODO DE PESQUISA	26
6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA	28
6.1 – Trajetória de vida do entrevistado e a caracterização da empresa.....	29
6.2 – Segurança e saúde dos trabalhadores.....	30
6.3 – Programas voltados para saúde e segurança dos trabalhadores.....	32
6.4 – Acidentes de Trabalho	32
6.5 – Medidas de prevenção adotadas durante a Pandemia de COVID19	33
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICES	40
APÊNDICE A - Entrevista com o empresário	40

1. INTRODUÇÃO

O mundo globalizado no qual atualmente vivemos, conseguimos ter acesso às informações de todas as partes do mundo rapidamente, ou seja, as informações são transmitidas em tempo real. Este fato faz com que as pessoas se modifiquem e, conseqüentemente, as relações de trabalho também.

Estas mudanças trouxeram conquistas históricas importantes na legislação trabalhista após a Revolução Industrial, momento em que as relações trabalhistas não mais se basearam na sujeição pessoal do trabalhador. “A partir desse momento, passa a existir uma relação de emprego, na qual o trabalhador oferece sua mão de obra, sua força de trabalho e o tomador de serviço responde com um salário” (MIRANDA, 2013, p. 2).

No Brasil, este processo foi bastante semelhante ao mundial, apesar de tardio, visto que se inicia apenas com a abolição da escravidão, em 1888.

A partir daí, passa a ser majoritária no país a relação de emprego assalariada, trabalhista. Com a chegada dos imigrantes europeus, foram se disseminando as ideias já vigentes na Europa de alterações no modelo exploratório do Capital, incentivando os trabalhadores a se manifestarem, reivindicando a garantia de seus direitos. (MIRANDA, 2013, p. 5)

As conquistas trabalhistas no país se deram de fato pós-30 e, especialmente, no período do Estado Novo, porque neste momento o Presidente Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), documento que reuniu as normas de direito individual e coletivo do trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho. Neste contexto, os trabalhadores foram conquistando diversos direitos a partir de lutas sindicais, a construção de entendimento pelos tribunais, as regulamentações do Ministério do Trabalho e Emprego e, inclusive, as convenções e tratados internacionais, a saúde do trabalhador cresceu em importância e tornou-se central no desenvolvimento nos eixos de desenvolvimento internacional.

Ao longo das duas últimas décadas, acompanhando o processo de democratização do País, vem tomando corpo uma série de práticas no âmbito da Saúde Pública, bem como em determinados setores sindicais e acadêmicos, que configuram o campo que passou a denominar-se Saúde do Trabalhador (GOMEZ; COSTA, 1997, p. 22).

Diante deste cenário, optou-se por realizar uma pesquisa que trata sobre a temática legislação trabalhista e saúde do trabalhador, além da busca nos materiais bibliográficos para a coleta de dados e também por realizar um estudo de caso em uma empresa do ramo de prestação de

serviços do município de São Carlos. O responsável pelo setor administrativo se disponibilizou a responder uma entrevista sobre a temática.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso é estudar a legislação trabalhista brasileira e de que forma ela se relaciona com a saúde do trabalhador.

1.2 JUSTIFICATIVA

O trabalho ocupa uma posição de destaque na vida pessoas, o que pode possibilitar a ocorrência de agravos a saúde e a integridade física do indivíduo por situações ligadas a sua atividade laboral.

Apesar de a relação do homem com o trabalho já datar milênios, foi apenas após a Revolução Industrial que os problemas sociais e de saúde a ele ligados passaram a chamar a atenção da sociedade. No Brasil, este movimento foi mais tardio, apenas na Era Vargas que o tema trabalho passou a integrar de forma significativa a pauta dos governantes. Neste período, houve uma intensa sistematização de normas ligadas ao tema, com destaque a CLT que traz considerações importantes sobre questões ligadas ao trabalho e saúde.

Diante desse panorama, e a despeito da necessidade de conhecermos melhor o tema, é inegável que pesquisas ligadas a legislação trabalhista e saúde no trabalho representam relevância a sociedade, por possibilitar a compreensão de questões relacionadas ao mundo do trabalho do que qual as pessoas fazem ou farão parte em algum momento de suas vidas.

1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O presente trabalho foi dividido em quatro partes que assinalam o percurso feito para chegar à compreensão da legislação trabalhista brasileira e de que forma ela se relaciona com a saúde dos trabalhadores.

Desse modo, na primeira parte foi apresentado um estudo sobre a conquista dos direitos trabalhistas no Brasil e a constituição da CLT. Após essa discussão inicial sobre o tema, um estudo voltado para a relação da legislação trabalhista e a saúde do trabalhador.

Na sequência foi realizada uma explicação sobre o método adotado para o desenvolvimento da pesquisa. Isso é importante para que o leitor compreenda o percurso adotado para o desenvolvimento do estudo de caso. E, por fim, os resultados alcançados com a entrevista realizada, as reflexões sobre a realidade dos trabalhadores que atuam na empresa, embasadas na legislação brasileira e autores que discutem a temática, as referências e materiais que embasaram este estudo.

2. A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Ao analisar a evolução do conceito trabalho no Brasil, durante todo período colonial a realidade era a da escravidão negra. Assim, é impossível tratar de trabalho no Brasil sem fazer este paralelo ao movimento de transição do trabalho escravo para o trabalho livre.

Mas, é preciso considerar que:

Antes mesmo da abolição do trabalho escravo, ocorrida tardiamente na década de 80 do século XIX, o Império estabeleceu duas leis que condicionaram a constituição do mercado de trabalho livre. Em 1850, uma Lei dispôs sobre a titulação das terras ocupadas, definindo a propriedade privada das mesmas. Essa regulamentação reconheceu a propriedade das terras do regime de sesmarias, devendo as demais ser destinadas pelo Estado à propriedade privada, através de uma compensação financeira estipulada pelo mesmo. (...) A outra lei que merece menção é a de 1879, que regula a relação de trabalho no regime de colonato e parceria. Esse dispositivo garantia ao proprietário da terra romper o contrato de produção de maneira unilateral. A lei reconhecia o caráter privado da relação de trabalho, dando autonomia ao proprietário no estabelecimento do contrato (DEDECCA, 2005, p. 114 e 115).

Apesar dessas duas leis terem influenciado de certa forma a formação do mercado de trabalho brasileiro, apenas a partir da assinatura da Lei Áurea em 1888, que é possível explicar a abundância de força de trabalho disponível para o processo de industrialização no país durante o século XX.

Delgado (2012) afirma que este fato se constituiu como o diploma que eliminou a relação de trabalho incompatível com o ramo trabalhista (escravidão) e estimulou a incorporação pela prática social, revolucionária, de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Mas, é preciso ter claro que

Essa transição da escravidão para o trabalho assalariado, contudo, não foi imediata. “Após a abolição, os mundos dos senhores e dos ex-escravos se mesclavam, se conectavam, sem, porém, que um conseguisse compreender o outro. O que os unia era o trabalho. A abolição implicou, em relação aos anos que a sucederam, que deveria haver uma mudança no comportamento tanto dos senhores em relação aos seus (agora) trabalhadores, como dos escravos libertos em relação a assumir uma postura de trabalhadores.” (MIRANDA, 2013, p. 31).

Durante este período de transição, no qual o Brasil estava descobrindo como lidar com essa situação, o regime de colonato foi ganhando forças, o qual se baseava na imigração de trabalhadores europeus e dela dependia. Os principais Estados em que esse modelo foi adotado foram os da Região Sul e Sudeste.

Essa mudança do escravo negro para o trabalhador europeu imigrante representou uma grande revolução nas formas de trabalho existentes no país à época. Foi essa vinda

dos imigrantes que acabou, após longo período de adaptação, proporcionando que os donos de lavouras e indústrias conseguissem se adequar ao novo tratamento a ser dado em relação aos trabalhadores livres. Além disso, foram esses trabalhadores imigrantes que mais influenciaram o movimento trabalhista brasileiro do início da República. (MIRANDA, 2013, p. 26).

É preciso considerar que apesar de haver um processo de entrada dos trabalhadores europeus em ambas as regiões, existe uma diferença entre as formas de atuação deles, porque na Região Sul eram concedidos pedaços de terras aos trabalhadores, os quais cultivavam seus produtos e viviam nas terras com base na agricultura de subsistência. Já na Região Sudeste os trabalhadores não atuavam como colonizadores, eles imigravam apenas como mão de obra para a lavoura cafeeira e, posteriormente, para as indústrias que foram sendo criadas.

Nascimento (2011) traz um panorama numérico sobre a realidade brasileira mostrando que a capital federal tinha uma população de 522.000 habitantes em 1890 e São Paulo, 65.000, cifra que, em 1900, atingiu 240.000. Em 1907, no Rio de Janeiro, existia uma concentração de trinta por cento das indústrias nacionais e, em São Paulo dezesseis por cento. Os operários existentes eram em sua maioria imigrantes italianos e menos de dez por cento eram brasileiros. Este fato se deve aos cafeicultores do Estado de São Paulo que não aceitaram em muitos momentos a vinda de mão de obra da região Nordeste, por acreditarem que teriam problemas futuros.

Diferente dos países europeus que forçaram a liberação de mão de obra para atividades pré-capitalistas e os Estados Unidos, que utilizaram mão de obra negra para a Guerra da Secessão, o “Brasil montou seu mercado de trabalho livre garantindo a preservação das atividades e dos espaços ocupacionais oriundos das fases anteriores de desenvolvimento capitalista do período colonial” (DEDECCA, 2005, p. 116).

Os trabalhadores imigrantes, em sua maioria italianos, disseminaram conceitos e ideais que há algum tempo vinham se propagando na Europa, fato que levou os trabalhadores imigrantes e brasileiros começassem a reivindicar mudanças nas condições de trabalho. Este não foi um movimento fácil e natural no país porque a “(...) Lei Adolfo Gordo de 1907, que legitimou a expulsão do país de estrangeiros que atentassem contra a ordem pública” (DEDECCA, 2005, p. 117).

Com isso, durante um longo período o Estado combateu qualquer forma de mobilização que levasse a criação de ações sindicais. Outro fator importante, e que influenciou no atraso na elaboração de um conjunto de leis trabalhistas, foi a classe empresarial.

Um exemplo disso, pode ser observado em uma manifestação dos empresários por meio da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) a respeito sobre a Lei nº 4.982 de

1925, que concedia o direito a férias trabalhistas de quinze dias, sem prejuízos salariais e remuneratórios:

Que fará um trabalhador braçal durante 15 dias de ócio? Ele não tem o culto do lar, como ocorre nos países de climas inóspitos e padrão de vida elevado. [...]. O lar não pode prendê-lo e ele procurará matar as suas longas horas de inação nas ruas. A rua provoca com frequência o desabrochar de vícios latentes e não vamos insistir nos perigos que ela representa para o trabalhador inativo, inculto, presa fácil dos instintos subalternos que sempre dormem na alma humana, mas que o trabalho jamais desperta [...]. Nos limitaremos a dizer que as férias operárias virão quebrar o equilíbrio de toda uma classe social da nação, mercê de uma floração de vícios e talvez de crimes que esta mesma classe não conhece no presente. (PEREIRA, 2012, p. 500).

Apesar deste tipo de manifestação, aos poucos os trabalhadores foram se organizando e conseguindo algumas concessões/elaborações legislativas.

Em nosso país, foi basicamente a partir dos anos do pós-30 e especialmente no período do Estado Novo que a classe trabalhadora foi incorporada como um ator relevante - e até mesmo central - ao cenário da política nacional. Neste sentido, o acesso da classe trabalhadora à cidadania no Brasil assumiu contornos bem significativos (GOMES, 2005, p. 23).

Com o governo Vargas, houve uma união e propagação das normas trabalhistas, este o fez reprimindo, simultaneamente, as novas manifestações que foram ocorrendo ao longo de seu governo.

O governo Vargas impediu formalmente que a ação sindical estabelecesse uma dinâmica autônoma da negociação coletiva que pudesse favorecer a difusão dos direitos legais. (...) O peso limitado dos trabalhadores urbanos organizados naquele mercado de trabalho favoreceu a ação repressiva e de manipulação política da Era Vargas, garantindo que a posição contraditória do modelo de regulação não se constituísse em entrave ao seu próprio projeto político. Ao contrário, ele se aproveitou dessa contradição para vender a imagem de "pai dos pobres" (DEDECCA, 2005, p. 119).

No período, entre 1940 e 1942, foi estabelecida uma ampla regulação do mercado e das relações de trabalho. O salário mínimo foi instituído e toda uma legislação de regulação das relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

“A CLT, não apenas juntou todo o arcabouço normativo já existente, como também trouxe algumas inovações. Nela ficaram o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho” (MIRANDA, 2013, p. 29).

Apesar dela ser um passo importante para a consolidação do Direito do Trabalho, está sempre sujeita a mudanças porque tende a acompanhar a realidade social. Pois, mudando a sociedade,

é imperativo que o Direito do Trabalho mude também para atender às necessidades dos trabalhadores sempre que elas forem se alterando ou surgindo.

Atualmente, em virtude da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), das Medidas Provisórias 1045 e 1046/21, temos no cenário brasileiro uma tendência a flexibilização das relações trabalhistas, o que permite negociações coletivas entre os interlocutores envolvidos nas relações de trabalho e as metas governamentais tem sido direcionadas para o combate ao desemprego e a redução da amplitude da legislação.

Os avanços na tecnologia com a informatização de inúmeras atividades, o aumento do desemprego e a internacionalização da economia e da competitividade entre as empresas, criou condições para que se refletissem no Brasil as tendências de flexibilização do mercado de trabalho e a abertura de portas para a redução da rigidez das leis trabalhistas (NASCIMENTO, 2011, p. 149).

Um dos pontos centrais da reforma é inserção do Artigo 611-A na CLT, que trata dos acordos coletivos que passa a ter prevalência sobre a lei. Diz o artigo aprovado na Câmara:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV – adesão ao Programa SeguroEmprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).

Outro ponto interessante é o Artigo 59–A legaliza a jornada 12-36 (doze horas consecutivas de trabalho seguidas de trinta e seis de repouso) para qualquer trabalhador, excluindo inclusive a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho (MTB) para atividades insalubres.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A

prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (Brasil, 2017).

Assim, proposta de reforma da CLT aprovada pelo Congresso busca ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho muito além do que possa vir a ser estabelecido em acordos coletivos. Estende-se o banco de horas a acordos individuais, e aumentam-se os limites das jornadas em contratos de trabalho parcial, ampliando em ambos os casos as possibilidades de compensação das horas extras e “Pode-se esperar, com a reforma trabalhista, uma maior dispersão das jornadas com elevação da participação de jornadas menores que quarenta horas e maiores que quarenta e quatro horas.” (CARVALHO, 2017, p. 84).

Carvalho (2017) explica que o Brasil a partir da Reforma Trabalhista passou por alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da CLT em 1943. A lei, amplamente conhecida pela população como reforma trabalhista, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT, mudando com isso o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, mas, as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho não podem ser modificadas.

As alterações trazidas pela reforma trabalhista não alteram a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que protege trabalhadores e trabalhadoras, quer como grupo vulnerável ou não, quer como terceirizados ou diretos, gestantes e lactantes, além de trabalhadores em atividades de maior risco para a saúde. (Costa; Costa; Cintra, 2017, p. 114).

Após este breve estudo sobre o trabalho no Brasil, pode-se perceber uma luta dos trabalhadores ao longo dos séculos para que ocorresse desde a valorização da noção de trabalho, até uma luta mais efetiva para pôr fim a sua exploração e para regulamentação de suas reivindicações. Entretanto, como se sabe o Direito do Trabalho está diretamente relacionado a realidade social e o desafio sempre será o de tentar acompanhar as mudanças sociais, a fim de atender a classe trabalhadora.

2.1 Uma legislação trabalhista pré-existente à Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)

A complexidade das leis existentes antes da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) foi um dos principais motivos para o movimento da consolidação. Diversas normas que, individualmente, somente abrangiam determinadas temáticas ou que se aplicavam a categorias

profissionais específicas. Essas normas tiveram seu conteúdo em grande parte consolidado, razão pela qual se confunde com a do processo de gestação da CLT.

O Código Civil foi utilizado para impedir a interferência estatal sobre a autonomia de vontade das partes contratantes, inclusive os contratos de prestação de serviços. Nesse sentido, as exigências para uma maior intervenção estatal sobre a ordem econômica como forma de assegurar maior isonomia social. Cezar (2008) traz outras normas do Código Civil de 1916 que serviram de base para a elaboração da legislação trabalhista especializada, especialmente quanto a fixação de um prazo máximo de quatro anos para os contratos de duração determinada; aviso prévio de oito dias para mensalistas, de quatro dias para semanistas e quinzenalistas de algumas hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato e os critérios de reparação decorrentes da rescisão sem justa causa.

Posteriormente, foram editadas as seguintes leis relacionadas aos interesses dos trabalhadores: Lei n. 4.682, de 24.1.23, de iniciativa de Eloy Chaves, instituindo caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários e definindo estabilidade no emprego para esses trabalhadores ao completarem 10 anos de trabalho; Lei n. 4.982, de 23.12.25, sobre o direito a férias; Lei n.5.492, de 16.7.28, sobre a locação de serviços teatrais; Decreto n. 16.027, de 30.4.23, criando o Conselho Nacional do Trabalho; e o Decreto n. 17.934, de 12.10.27, sobre o trabalho de menores. (CEZAR, 2008, p. 16).

A produção das leis com conteúdo trabalhista, ocorreu de forma mais decisiva após a Revolução de 1930, porque passaram a ter maior repercussão para intervir nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando o papel central.

Com a Constituição de 1934, ocorreu a criação da justiça do trabalho, em um primeiro momento foi criada como um órgão do Poder Executivo e com a Constituição de 1946 passou a fazer parte do Poder Judiciário. “Sua organização efetiva deu-se por meio do Decreto-Lei n. 1237 (...)” (CEZAR, 2008, p. 18).

Ressalta-se que as leis trabalhistas no Brasil foram criadas de forma desordenada, de modo que cada profissão tinha uma forma específica, o que além de prejudicar muitas pessoas que acabaram ficando de fora da proteção legal.

3. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO (CLT)

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) é a união de normas trabalhistas aplicáveis a todos os trabalhadores que preenchem os requisitos de relação de emprego dispostos no art. 3º que diz "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." (BRASIL, 1943, p. 10). Foi criada pelo Decreto-lei nº 5.452, de primeiro de maio de 1943 e foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo¹, entretanto foi publicada no Diário Oficial apenas em 9 de agosto e entrou em vigor três meses depois.

O atraso na publicação oficial da CLT foi motivado pela necessidade de serem prestados diversos esclarecimentos pelo Presidente da República a ponderações e críticas que lhe foram endereçadas por associações e por um Ministro de Estado. As alterações propostas ao projeto definitivo foram todas rejeitadas. (CEZAR, 2008, p. 19).

A Consolidação tinha como principal objetivo a unificação das leis trabalhistas da época, assim como, para acrescentar novos dispositivos.

A CLT inovou principalmente ao pretender dirigir-se a toda a classe trabalhadora e não apenas a alguns grupos de trabalhadores empregados. Constituída como um conjunto de normas que regulamenta as relações de trabalho, a CLT tem sofrido desde a sua primeira configuração inúmeras alterações que em última instância podem ser compreendidas como resultados do difícil processo de negociação entre Estado capital e trabalho no Brasil. (BARSTED, 1996, p. 447).

No decorrer dos anos diversas alterações foram feitas no texto da CLT, a mais expressiva para época foi com a Constituição Federal de 1988, que trouxe diversos benefícios aos trabalhadores. Nascimento (2011) aponta algumas que são:

- A redução da jornada de trabalho, a generalização do Fundo de Garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal;
- Criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa sem justa causa;
- Elevação do adicional de horas-extras para o mínimo de cinquenta por cento;
- Aumento de um terço da remuneração das férias;

¹ Pandolfi (1999) descreve o Estado Novo como um regime autoritário implantado com o golpe de novembro de 1937, no qual Getúlio Vargas consolidou propostas em pauta desde outubro de 1937, quando pelas armas, assumiu a presidência da República.

- Ampliação da licença maternidade para cento e vinte dias e a criação da licença paternidade de cinco dias;
- Elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos;
- Descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros;
- Obrigatoriedade de creches e pré-escolas;
- Inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes.

Este processo de negociação, evidentemente, nem sempre se orientou por padrões democráticos e também representou apenas os interesses do capital. O direito obedece tanto a lógica das relações políticas como as relações econômicas.

A legislação trabalhista surge na realidade como uma resposta a inúmeros fatores, de um lado desde o início deste século desenvolve-se um operariado organizado com pautas de reivindicações definidas, de outro após a Primeira Grande Guerra Mundial a produção industrial brasileira aumenta significativamente, ocasionando acréscimo expressivo da população economicamente ativa. Acrescenta-se ainda que desde 1919 com o fim da Guerra, foi criada pelo Tratado de Versalhes a Organização Internacional do Trabalho – OIT que passou a definir normas e convenções orientadas por uma perspectiva social do direito e que foi reconhecida pelo governo brasileiro. (BARSTED, 1996, p. 448).

Outro ponto é que a CLT é aplicada apenas aos Trabalhadores, no sentido literal da palavra, não reconhece e garante os direitos a trabalhadores autônomos, eventuais e estagiários, por exemplo. “A CLT se orienta por um modelo formal das relações empregatícias, não incorpora outras modalidades de organização do mercado de trabalho. Define quem está incluído e quem está excluído de seu alcance” (BARSTED, 1996, p. 454).

A CLT, no decorrer dos anos passou por mudanças, em especial, pela Lei nº 13.467/2017, sendo referência fundamental ao se tratar da regulação do trabalho no Brasil e essa sucessão de mudanças ora asseguraram proteções adicionais aos trabalhadores, ora garantiram liberdades adicionais aos empregadores. “A CLT como um todo, assegura que os direitos dos trabalhadores foram conquistados com o passar do tempo e de acordo com as suas necessidades, e não como um objeto de troca no balanço da economia interna do país.”.

(ESPÓSITO et al., 2019, p. 12).

4. AS RELAÇÕES ENTRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como: "situação de perfeito bemestar físico, mental e social", outro ponto citado é mais diretamente sobre a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional que são “pré-requisitos cruciais para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável.”

São os problemas de saúde ocupacional ligados com as novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais de várias origens. (OMS, sd.).

A preocupação com a saúde/qualidade de vida do trabalhador tem uma história longa nas relações de emprego. Suas bases modernas levaram os sindicatos europeus serem os pioneiros na batalha por melhores condições de vida para os trabalhadores e aos poucos esse movimento foi devido a imigração se espalhando pelo Brasil.

Alguns direitos que hoje são considerados por nós como essenciais, como a jornada de trabalho de oito horas diárias, proibição da mão de obra infantil, intervalo para o almoço e repouso, bem como o fornecimento de equipamentos de proteção individual só foram conquistados depois de muita luta de classe.

O Ministro do Estado da Saúde instituiu a PNSTT, pela Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, visando à redução de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde. Essa PNSTT soma-se ao conjunto de políticas de saúde estabelecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS), considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como determinantes do processo saúde-doença, devendo estar aberta a todos os trabalhadores, com prioridade para pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade, como aqueles inseridos em atividades ou em relações informais e precárias de trabalho, em atividades de maior risco para a saúde, submetidos a formas nocivas de discriminação, ou ao trabalho infantil, na perspectiva de superar desigualdades sociais e de saúde e de buscar a equidade na atenção. (Costa; Costa; Cintra, 2017, p. 113).

Conforme mencionado anteriormente, a legislação trabalhista nasceu durante o governo ditatorial de Getúlio Vargas, como uma forma de atender ao anseio populista das massas. Não surgiu como um código, mas como uma consolidação de leis esparsas que existiam antes e

também com a criação de alguns sistemas processuais próprios. Porém, esta veio acompanhada de alguns princípios interpretativos, dentre os quais está a proteção ao trabalhador.

O trabalhador, a partir da visão da legislação é considerado como parte hipossuficiente da relação com a empresa, ou seja, não possui estado de igualdade para negociações. Dessa forma, é necessário que as leis tenham como base a proteção da dignidade e saúde do trabalhador como norte de suas garantias.

A saúde dos trabalhadores se torna questão na medida em que outras questões são colocadas no País. Manifesta-se no âmago da construção de uma sociedade democrática, da conquista de direitos elementares de cidadania, da consolidação do direito à livre organização dos trabalhadores. Envolve, especificamente, o empenho tanto de setores sindicais atuantes frente a determinadas situações mais problemáticas das suas categorias, quanto ações institucionais em instâncias diversas conduzidas por profissionais seriamente comprometidos em sua opção pelo polo trabalho. (GOMEZ, COSTA, 1997, p. 24)

A saúde do trabalhador está ligada a um projeto inclusivo de estado democrático de direitos, aos princípios dos direitos humanos fundamentais. Há um esforço constante em manter e regulamentar as relações de emprego, garantindo o mínimo essencial de saúde ao trabalhador e a CLT já trazia esses princípios consagrados no texto da Constituição de 1988, conforme já mencionado.

É possível afirmar que a saúde do trabalhador trata-se de um direito humano. Como tal é inalienável, imprescritível e irrenunciável. E é um direito natural de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente, como se viu (SILVA, 2007, p. 121).

Neste sentido, a saúde do trabalhador como direito humano, envolve aspectos físicos, psicológicos e sociais, devendo as relações de trabalho garantir a integridade física e mental do trabalhador, bem como sua segurança no ambiente laboral. Deste modo, os empregadores devem garantir um ambiente limpo, seguro e saudável aos seus colaboradores, bem como fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI), Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), promover um clima organizacional harmônico e isento de assédios, buscando cada vez mais atender o caráter legislativo e a integridade do trabalhador.

A CLT possui em seu corpo um capítulo dedicado à segurança e medicina do trabalho, visando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, o que implica em diminuir o número de acidentes de trabalho. De acordo com o Artigo 19 da Lei nº 8.213/91, considera-se "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do

trabalho [...], provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".

Segundo a classificação da OMS, doença pode ser considerada como a ausência de saúde e disponibiliza para a sociedade a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, designada pela sigla CID, que classifica as doenças e variedade de sinais, sintomas, aspectos normais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos e doenças. De acordo com o artigo 20 da Lei nº 8.213/91, podem ser equiparadas à Acidente de Trabalho:

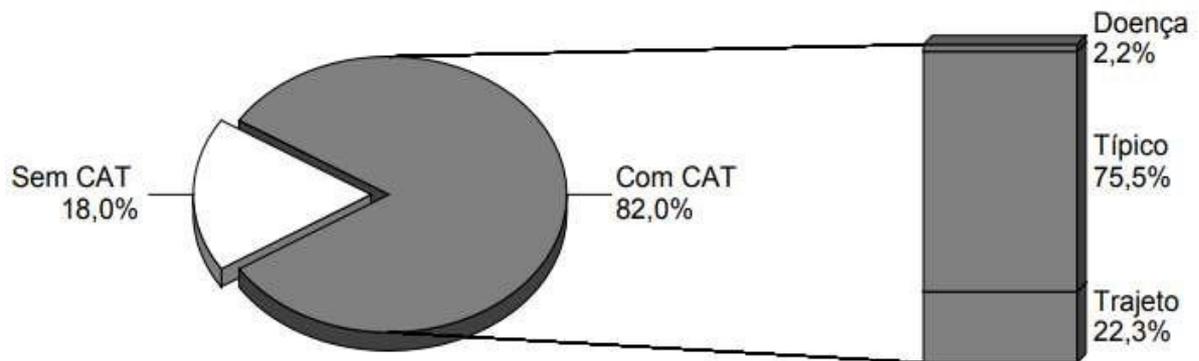
- Doença profissional ou ocupacional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. É adquirida em condições em que o trabalho é realizado, ou seja, diferentemente da ocupacional, não é ocasionada pela função do trabalhador ou por seus instrumentos de trabalho em si, mas sim por algum agente do qual ele esteja exposto em seu ambiente de trabalho.

Contribuindo para o maior conhecimento sobre as estatísticas relacionadas aos acidentes de trabalho a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda criou um Anuário Estatístico do Trabalho (AET) com a edição mais recente datada no ano de 2017, este anuário consiste em um instrumento com dados sobre acidentes de trabalho, suas principais consequências, os setores de atividades econômicas e a localização geográfica da ocorrência de eventos. Por meio deste documento é possível construir um diagnóstico mais preciso acerca destes acidentes, e propiciar a elaboração de políticas mais eficazes para as áreas relacionadas ao tema.

O AET (2017) define que acidentes típicos são os acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado. Os acidentes de trajeto são os acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa e doença do trabalho são as doenças profissionais, aquelas produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade, conforme disposto no Anexo II do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999.

O Gráfico 1 a seguir traz dados dos os acidentes no Brasil em 2017:

Gráfico 1 - Distribuição de acidentes no Brasil por motivos em 2017

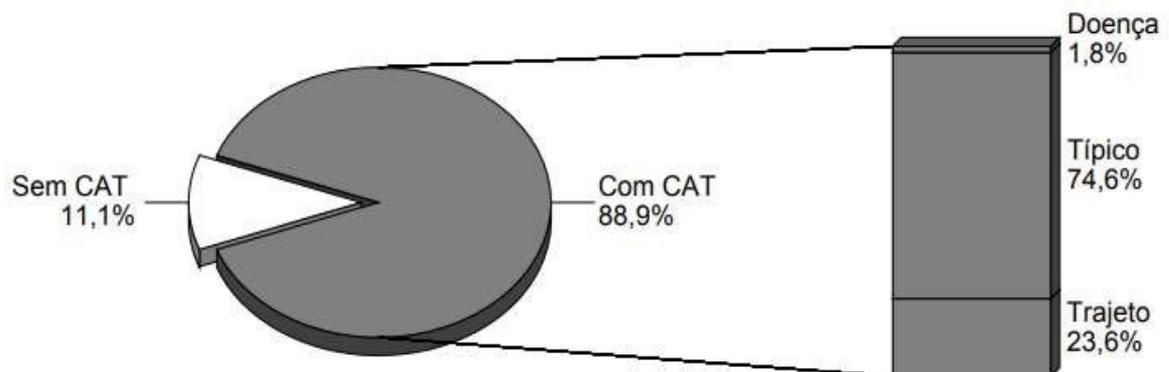


Fonte: Brasília, 2017, p. 69.

Outro dado que ajuda a compreender o panorama de acidentes de trabalho é o gráfico 2 que traz informações do estado de São Paulo, local onde a empresa pesquisada está localizada.

Gráfico 2- Distribuição de acidentes de trabalho, por motivo, no estado de São Paulo – 2017

Fonte: Brasília, 2017, p. 228.



Com base na observação dos dados dos gráficos é possível compreender que grande parte dos acidentes são por fatores típicos, ou seja, causados pela atividade profissional desempenhada.

Uma pesquisa realizada pelo site G1 aponta que, no mundo, um trabalhador morre por acidente de trabalho ou doença laboral a cada quinze segundos. De 2012 a 2020, 21.467 desses profissionais eram brasileiros, fator que representa uma taxa de seis óbitos a cada cem mil empregos formais nesse período.

A Legislação trabalhista possui as NRs, que tratam de diversas dimensões do problema da saúde no trabalho, como exames médicos e a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho para defesa da saúde.

Em decorrência das mudanças ocorridas na CLT com a sanção da Lei no 6.514/1977, em 8 de junho de 1978 é aprovada pelo ministro do Trabalho a Portaria MTB no 3.214 (BRASIL, 1978), composta de 28 Normas Regulamentadoras, conhecidas como NRs – uma delas revogada em 2008 – que vêm tendo a redação modificada periodicamente, visando atender ao que recomendam as convenções da OIT. (BRASILIA, 2011, p. 35).

As revisões que são realizadas nas normas buscam adequar as exigências legais às mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, principalmente, no que se refere aos novos riscos ocupacionais e às medidas de controle. Tais mudanças são de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MET) e “As NRs estão em grande parte baseadas em normas semelhantes existentes em países economicamente mais desenvolvidos.” (BRASÍLIA, 2011, p. 36).

De acordo com Brasília (2001) as NRs que compõe a Portaria nº 3.214/1978 são as seguintes:

- NR-1 – Disposições Gerais.
- NR-2 – Inspeção Prévia.
- NR-3 – Embargo ou Interdição.
- NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT.
- NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Cipa.
- NR-6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.
- NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.
- NR-8 – Edificações.
- NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.
- NR-10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.
- NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
- NR-12 – Máquinas e Equipamentos.
- NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão.
- NR-14 – Fornos.
- NR-15 – Atividades e Operações Insalubres.
- NR-16 – Atividades e Operações Perigosas.
- NR-17 – Ergonomia.
- NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

- NR-19 – Explosivos.
- NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis.
- NR-21 – Trabalho a Céu Aberto.
- NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.
- NR-23 – Proteção Contra Incêndios.
- NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.
- NR-25 – Resíduos Industriais.
- NR-26 – Sinalização de Segurança.
- NR-27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho (revogada pela Portaria MTE no 262, de 29 de maio de 2008).
- NR-28 – Fiscalização e Penalidades.

Além das vinte e oito Normas Regulamentadoras citadas acima, outras foram elaboradas posteriormente, embora não façam parte da Portaria 3.214/1978 possuem a mesma estrutura e aplicam-se sobre elas os mesmos critérios. Elas são as seguintes:

- NR-29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário (Portaria SSST/MTB no 53, de 17 de dezembro de 1997).
- NR-30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário (Portaria SIT/TEM no 34, de 4 de dezembro de 2002).
- NR-31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (Portaria MTE no 86, de 3 de março de 2005). □
- NR-32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde (Portaria □ MTE no 485, de 11 de novembro de 2005).
- NR-33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados (Portaria MTE no 202, de 22 de dezembro de 2006).

As NRs são a base normativa utilizada pelos inspetores do trabalho para fiscalizar as empresas e eles têm a competência legal de impor sanções administrativas, é dever dos empresários vigiar e obrigar os trabalhadores a seguirem as condições de trabalho que protejam sua saúde, por meio de ações que promovam o conhecimento dessas regras, cobrando o uso de Equipamentos Individuais de Proteção (EPIs), oferecendo cursos com especialistas e consultorias sobre as condições de trabalho.

Como se pode notar, existe uma relação direta entre a legislação trabalhista e saúde, pois a legislação surgiu a partir de reivindicações da classe trabalhadora. Atualmente, as empresas têm feito uma relação direta entre o ambiente de trabalho saudável e a produtividade, ou seja, as empresas passaram a se preocupar mais com a saúde dos trabalhadores ao verem que “(...) a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essência e até mesmo para uma boa prestação de serviços ao empregador.” (SILVA, 2007, p. 122).

5. MÉTODO DE PESQUISA

Para o desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso que teve por finalidade analisar a legislação trabalhista brasileira e de que forma ela se relaciona com a saúde do trabalhador, inicialmente, utilizou-se uma pesquisa bibliográfica para ajudar a compreender as características da legislação brasileira, suas alterações, bem como ela oferece subsídios para proteger os trabalhadores. Usou-se artigos científicos, a legislação disponível e sites que tratam da temática.

Gil (1999) define que a pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida com base em materiais já elaborados, principalmente livros e artigos científicos, assim os dados são coletados a partir de pesquisas já realizadas.

Além deste levantamento bibliográfico, optou-se por realizar um estudo de caso com um empresário, proprietário de uma empresa que atua no ramo de serviços e construção civil cuja sua sede é no município de São Carlos – SP e sua área de atuação abrange todo o estado de São Paulo. No entender de Godoy (1995) o estudo de caso visa ao exame detalhado de um ambiente, de um sujeito ou de uma situação em particular. Amplamente usado em estudos de administração, tem se tornado a modalidade preferida daqueles que procuram saber como e por que certos fenômenos acontecem ou dos que se dedicam a analisar eventos os quais a possibilidade de controle é reduzida ou quando os fenômenos analisados são atuais e só fazem sentido dentro de um contexto específico.

Realizou-se, para isso, um primeiro contato com o participante da pesquisa, que por ser ex-aluno da Faculdade de Tecnologia de São Carlos, já se sabia de sua atuação na empresa e ele foi bastante receptivo e concordou em participar.

O instrumento de coleta de dados consistiu em uma entrevista semiestruturada de caráter exploratória, com o intuito de verificar quais as medidas realizadas pela empresa para preservar a saúde e segurança de seus colaboradores. Para Marconi e Lakatos (2007, p. 94), a entrevista nada mais é que o “encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto” e ao realizá-la de maneira semiestruturada a pessoa que está realizando a entrevista, acompanha um roteiro antecipadamente estabelecido, contudo, ele ainda pode adaptar as perguntas à determinada situação, podendo inverter a ordem ou formar novas perguntas, tendo livre-arbítrio para ampliar cada situação em qualquer direção. O que permite explorar mais amplamente uma questão (MARCONI; LAKATOS, 2007).

A entrevista foi gravada com o consentimento do participante e em seguida transcrita, visando captar o universo de significações contidos em seu discurso e as informações foram cruzadas a fim de analisar as leis trabalhistas com a realidade.

A seção seguinte apresenta o material que emergiu desta análise e que foi organizado em categorias dentro de cada um dos temas que foram tratados durante a entrevista.

6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA PESQUISA

Neste capítulo são descritos os dados obtidos na entrevista, os resultados relatados decorrem da análise com base nos elementos levantados por meio da pesquisa bibliográfica.

6.1 – Trajetória de vida do entrevistado e a caracterização da empresa

O empresário possui formação inicial em Engenharia de Produção, uma segunda graduação em Gestão Empresarial e pós-graduação em Gestão Empresarial. Ele iniciou sua vida profissional na empresa do pai como auxiliar de escritório, também fez parte de um programa de trainee em Blumenau-SC e quando retornou para São Carlos foi aprovado no vestibular da Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) para cursar Gestão Empresarial, curso que abriu as portas para que ele trabalhasse por um período em uma empresa do ramo de tecnologia. Na sequência ele foi trabalhar em outra empresa que o pai era sócio, mas ela faliu por má administração no ano de 2017 e conseqüentemente ele ficou desempregado.

Diante desta situação, ele informou já possuía a empresa pesquisada em seu nome desde 2012, mas, que ela se encontrava sem nenhum faturamento. Ele optou por realizar algumas alterações em seu contrato social para ampliar sua área de atuação e poder participar de licitações. O empresário afirmou que achava que sabia um pouco sobre esta área e inclusive usou a expressão que foi “com a cara e coragem” para começar a trabalhar e aos poucos conseguiu adquirir mais conhecimentos no setor escolhido, ou seja, aprendeu com as vivências práticas. Pode-se notar neste relato que a retomada das atividades da empresa se deu pela necessidade de ter alguma nova fonte de renda.

A abertura da empresa ocorreu em 24 de maio de 2012 para atuar em um contrato emergencial na área de manutenção do gás natural realizado pela Gás Brasileiro (Região Noroeste do estado de São Paulo) durante um período de três meses e após este contrato ficou parada até sua retomada em agosto de 2017 com contratos voltados para a manutenção de áreas verdes em condomínios e também para participar de licitações.

Em janeiro de 2018 a empresa venceu seu primeiro contrato após a retomada de suas atividades, na cidade de Buritizal – SP para o plantio de grama. Em setembro deste mesmo ano, teve seu segundo contrato assinado junto ao SAAE (Serviço Autônomo de Água e Esgoto) de São Carlos para realizar a manutenção e tratamento das estações de esgoto dos distritos de Água Vermelha e Santa Eudóxia e este contrato está vigente até o momento da pesquisa.

Em maio de 2019 a empresa participou de mais uma licitação, desta vez no município de Pedreira – SP e ganhou, passando a realizar neste município a manutenção e limpeza dos pontos

turísticos. A vitória nesta licitação trouxe oportunidade para que outros contratos fossem assinados, tais como: Plantio e manutenção de árvores nativas, Serviço de Tapa Buracos, Combate e Prevenção à Dengue, Limpeza e Manutenção do Canil municipal, Roçada e Capina da cidade e manutenção e sepultamentos realizados no cemitério municipal. Neste ano, a empresa também venceu mais uma licitação, mas, foi município de Agudos – SP para realizar a manutenção e limpeza das vias públicas.

De acordo com o entrevistado, a empresa, atualmente, possui cento e trinta e três funcionários, que trabalham nos contratos mencionados. Mas, este número é variável por conta das obras civis, nas quais a empresa realiza o registro dos colaboradores durante as obras e depois os dispensa com a finalização do serviço.

6.2 – Segurança e saúde dos trabalhadores

O entrevistado afirmou que para preservar a segurança e saúde de seus colaboradores fornece sempre EPI's, EPC's, realiza os exames médicos necessários, não permite que nenhum funcionário trabalhe sem o registro e seus respectivos exames. Além disso, afirmou que procura manter sempre o ambiente seguro e saudável para todos.

O EPI de acordo com a NR – 6, é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a sua segurança e a saúde. “O EPI seja de fabricação nacional ou importada, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação (CA), expedido pelo órgão competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).” (FRANCO, 2017, p. 12). Quando o assunto é a segurança do trabalhador, o fornecimento de EPC's também deve ser uma das “autoridades”, porque deve estar presente em basicamente todos os ambientes de trabalho por serem equipamentos que protegem dos riscos fornecidos pelo ambiente de maneira coletiva.

Outro ponto levantado durante a entrevista foi sobre as dificuldades enfrentadas para que os colaboradores sigam as normas voltadas para a saúde e segurança e o entrevistado afirmou que alguns funcionários são bem resistentes quanto ao uso de EPI's e que promove sempre reuniões, palestras para que eles se conscientizem da importância da utilização e que também os responsáveis pelas frentes de trabalho fazem a fiscalização do uso a fim de evitar possíveis acidentes.

A NR – 6 estabelece deveres e obrigações, tanto para o patrão como ao empregado, como forma de proteger e garantir a segurança individual no ambiente de trabalho. Miotto (2008) ressalta que a recusa injustificada do EPI que foi fornecido ao trabalhador, em tese, constitui de ato faltoso, passível de ser transformado em falta grave, porque assim como o chefe responde pelo não cumprimento de suas obrigações, entende-se por necessária a punição do empregado quando não cumpre as suas, por meio de notificações, suspensões ou até mesmo demissão por justa causa.

No decorrer da entrevista também surgiu um questionamento sobre a forma de controle para o fornecimento dos EPI's e para isso a empresa conta com o auxílio dos gerentes que realizam a compra de tudo o que é necessário, fazem o preenchimento de um relatório de obras diárias com as informações das ocorrências do dia, e, também, colocam o que foi fornecido para cada funcionário e seus respectivos CA's. Essas informações são preenchidas em uma ficha pela equipe que atua no escritório em São Carlos e os funcionários recebem as fichas ao final de cada mês para a assinatura, esta prática foi constada durante uma visita realizada no escritório.

A imagem 1 a seguir ilustra o modelo de ficha utilizado pela empresa para este controle:

Figura 1 - Modelo de Ficha de Controle Individual de EPI

FICHA DE CONTROLE INDIVIDUAL DE E.P.I.						
(Equipamento de Proteção Individual)						
Eu		Nº Registro		Admitido em		Na função de
Declaro ter recebido da empresa, os equipamentos de Proteção Individual, constantes nesta ficha de controle individual. Aceito que os equipamentos fiquem sob minha responsabilidade e que farei uso dos mesmos nos locais de trabalho e nas operações que se fizerem necessárias de acordo com a NR-6, item 6.7 e 6.7.1 alíneas a,b,c da portaria MCT nº 6 de 19/08/1992, bem como, declaro que recebi orientações de uso dos mesmos, de acordo com a NR - 1 item 1.7.						
SÃO CARLOS, _____ de _____ de _____, Ciente _____						
Assinatura do Funcionário						
Data de Entrega	Descrição do EPI (Tipo, características, material).	Qtde.	Data de Devolução	C.A.	Assinatura do funcionário	

FONTE: Documento interno da empresa pesquisada, sd.

Nota-se que a empresa coloca o trabalhador como o foco para a prevenção de possíveis acidentes. Zóccchio (2002) defende a ideia que funcionário deve ser o bem mais valioso da organização, cuja, sua perda, por motivo de acidente não pode ser compensada por vias financeiras.

6.3 – Programas voltados para saúde e segurança dos trabalhadores

A empresa realiza, anualmente, com o auxílio de um técnico em segurança do trabalho o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, conhecido como PPRA, juntamente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT).

O PPRA é previsto na NR – 9 e tem como objetivo a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que possam existir no ambiente de trabalho.

O oferecimento do PPRA é de responsabilidade do empregador, mas, deve ser desenvolvido pelos trabalhadores. Faz parte das iniciativas que promovem e preservam a saúde dos funcionários e é articulado com o PCMSO e este consta na CLT e é regulamentado pela NR – 7 e viabiliza o acompanhamento da saúde do trabalhador com o suporte de alguns exames (admissional, periódico e demissional).

Já o LTCAT mencionado pelo entrevistado consiste em um levantamento dos riscos ambientais no local de trabalho, apontando os agentes nocivos presentes e se eles podem gerar perigo ou condição insalubre para os trabalhadores. Inclusive a empresa por ter algumas atividades que são consideradas insalubres, realiza o pagamento de um adicional de insalubridade para os trabalhadores que estão expostos a tais condições, bem como o fornecimento de todos os equipamentos necessários para segurança, conforme mencionado anteriormente.

A OMS defende que a adoção de boas políticas voltadas para a saúde ocupacional e estes programas adotados pela empresa são apontados como um meio de promover a melhoria das condições de trabalho e saúde.

6. 4 – Acidentes de Trabalho

Outro ponto discutido foram os acidentes de trabalho e o entrevistado informou que já ocorreram acidentes de trabalho com seus colaboradores, mas, que considera que o mais grave foi um episódio envolvendo um operador de máquinas.

A retroescavadeira que o funcionário estava dirigindo perdeu o freio e tombou, mas, este não teve ferimentos considerados graves. A manutenção desta máquina não era responsabilidade da empresa pesquisada, mas, sim da prefeitura municipal. Diante da situação, além de todo o suporte ao funcionário a empresa solicitou uma reunião com os responsáveis e também elaborou um ofício solicitando manutenções periódicas dos equipamentos que operados pelos funcionários, a fim de evitar outros acidentes. Este ofício não pode ser disponibilizado nos anexos do presente trabalho, porque envolve uma instituição que a empresa presta serviços e os documentos referentes a este contrato não são autorizados para publicação, mas, ele foi disponibilizado para visualização durante a entrevista.

Diante destes relatos, é possível observar uma crescente preocupação das empresas com relação à segurança no trabalho. Porque o acidente é um fato que nenhuma empresa gostaria de presenciar e vivenciar, devido às várias preocupações legais que podem repercutir a empresa, além do custo gerado pelo acidente.

6.5 – Medidas de prevenção adotadas durante a Pandemia de COVID19

Atualmente, o mundo vivencia uma situação jamais imaginada de medos e incertezas decorrentes da Pandemia causada pelo novo coronavírus, também conhecido como Covid-19, vírus que causa infecções assintomáticas e doenças respiratórias agudas graves, dentre outras enfermidades.

A partir dessa situação uma série de medidas de prevenção foram adotadas em todo o país, além do isolamento social, o uso de máscaras e higienização das mãos e produtos. Com a empresa não foi diferente, o entrevistado informou que logo no início da pandemia, criou um manual com instruções de medidas que devem ser adotadas para a prevenção do vírus e fez pequenos grupos, respeitando o distanciamento social, para ensinar aos funcionários sobre os sintomas da doença, a importância da correta higienização das mãos, uso de álcool gel e máscaras. Também fez a distribuição para todos de máscaras necessárias para as trocas periódicas, sabonetes líquidos, álcool em gel e kits para higienização veicular.

Por meio da entrevista foi possível perceber que existe uma preocupação da empresa em preservar a saúde e segurança dos funcionários, inclusive em um dos momentos o empresário afirma que “eu procuro seguir tudo o que é recomendado na legislação trabalhista, afinal de contas fui por muitos anos empregado e sei da importância desta atitude.”.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho constitui a atividade pela qual os seres humanos transformam a natureza e, neste contexto se transformam. “Trabalhar é uma capacidade exclusiva dos homens, já que os animais agem por instinto e, ao contrário dos homens, não são capazes de antecipar o resultado de sua ação sobre a natureza e inovar.” (SILVEIRA, 2009, p. 17).

Na sociedade, o trabalho é importante não apenas como fonte de renda que permite aos trabalhadores e suas famílias acesso ao consumo de bens e serviços, mas, como fonte de reconhecimento pela profissão que as pessoas exercem. O trabalho se constitui como fonte de realizações, gratificações pessoais e reconhecimento pela coletividade, “mas, o trabalho também pode ser fonte de problemas que afetam a saúde.” (SILVEIRA, 2009, p. 18).

Diante dos problemas que podem ser causados pela exposição do trabalhador a situações que oferecem riscos a sua integridade física ou mental, o direito à saúde, ao trabalho e a segurança passam a ser considerados no artigo 6º da Constituição Federal. Os artigos 196 a 200 também esclarecem que a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo este garanti-la e promovê-la por meio de políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único. Tais ações e serviços são de relevância pública, cabendo ao Poder Público dispor “nos termos da lei, sobre a sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita

diretamente ou por meio de terceiros e, também por pessoa física ou jurídica de direito privado.” (TEIXEIRA, 2005).

A legislação trabalhista brasileira dispõe sobre a saúde do trabalhador, não apenas por meio da Constituição Federal e da CLT, mas, também por meio de portarias e publicações específicas do Ministério da Saúde, das NR's e por uma farta legislação previdenciária. O tema saúde e segurança do trabalhador estar amparado legalmente representa uma conquista importante para os brasileiros, que passam a contar com o princípio da prevenção para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Este estudo teve como objetivo, analisar a legislação trabalhista e de que forma ela se relaciona com a saúde do trabalhador. Para o alcance desse objetivo foi realizada uma pesquisa bibliográfica em artigos científicos, leis e sites de fontes confiáveis que abordavam a temática, além disso, com o propósito de coletar dados foi realizado uma entrevista com um jovem empresário, que atua no ramo de prestação de serviços no estado de São Paulo, mas, a sede da empresa está localizada no município de São Carlos – SP.

O cuidado à saúde das pessoas implica uma série de ações que são implementadas pelos indivíduos, pelas famílias, comunidade e no espaço das empresas. No que diz respeito a garantia de saúde dos trabalhadores no local de trabalho ficou claro que a empresa pesquisada está preocupada com a saúde de seus colaboradores e busca seguir todas as recomendações previstas na legislação.

Como limitações deste estudo, lista-se a dificuldade encontrada para a obtenção de mais dados sobre o tema diretamente com os trabalhadores, isto não foi possível porque grande parte dos colaboradores da empresa em estudo residem em outros municípios. Em relação à sugestão de pesquisas futuras, aconselha-se que seja realizada uma pesquisa para avaliar de que forma outras empresas do mesmo ramo lidam com a saúde de seus colaboradores na cidade de São Carlos – SP, possibilitando avaliar as questões ligadas aos acidentes de trabalho e se estes índices se encontram abaixo, na média ou acima dos nacionais.

REFERÊNCIAS

BARSTED, Leila de Andrade Linhares. Gênero, Trabalhista no Brasil. Revista estudos feministas, Florianópolis, n. 2, 1996. Disponível em:
<file:///C:/Users/Andreia%20Garbo/Downloads/16815-Texto%20do%20Artigo-51833-1-1020101129.PDF>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1943.

_____, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR- 6 – SESMT. Manuais de Legislação Atlas. 71ª. Edição. São Paulo: Atlas, 2013d.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. NR- 9 – SESMT. Manuais de Legislação Atlas. 71ª. Edição. São Paulo: Atlas, 2013d.

_____, Planalto. Lei nº 8213/91, de 24 de julho de 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

_____, Planalto. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

BRASÍLIA. Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea. 2011. 396 p.

_____. Anuário de Acidentes do Trabalho: AET 2017. Brasília: MF, 2017. 996p.
Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Revista mercado de trabalho, v. 63, out. 2017. Disponível em:
<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. Revista Processus de Estudo de Gestão, Jurídicos e Financeiros, Brasília, v. 3, edição n. 07, 2008. Disponível em:
<<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigoFrederico-Gon%C3%A7alves.pdf>>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

COSTA, Belisa Souza; COSTA, Sueli de Souza; CINTRA, Cynthia Leonis Dias. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. Revista Brasileira Med. Trab., 2017. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/how-to-cite/301/pt-BR>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

DEDECCA, CLÁUDIO SALVADORI. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. Brasil. Revista de Economia Política, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 113-130, Mar. 2005. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010131572005000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012. ENCÍCLIA RERUM NOVARUM. Disponível em:
<http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_1xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

ESPÓSITO et al. Reforma trabalhista. Revista Científica, v. 01, n. 01, 2019. Disponível em:
<<http://189.112.117.16/index.php/revista-cientifica/article/view/222>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

FRANCO, João Antonio Rocha. Dificuldades encontradas no canteiro de obras para a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI's). Monografia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2017. Disponível em:
<http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/20213/1/LD_CEEEST_V_2018_10.pdf>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

G1. Brasil é 2º país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho. Disponível em:
<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g20-em-mortalidadepor-acidentes-no-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999

GODOY, Arilda S., Introdução a pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 2, Mar./Abr. 1995.

GOMES, Angela de Castro. A invenção do trabalhismo. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

GOMEZ, Carlos Minayo; COSTA, Sonia Maria da Fonseca Thedim. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 13 (Supl. 2): 21 - 32, 1997. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csp/1997.v13suppl2/S21-S32/pt/#>>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MIOTTO, Rafael. O não uso dos equipamentos de proteção individual e a justa causa: Considerações. Monografia (Bacharelado em Direito), UNIVALE, 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Rafael%20Miotto.pdf>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

MIRANDA, Luana Fernandes. Interação histórica, cinema e direito: um olhar históricocinematográfico sobre as origens da legislação trabalhista. 2013. 50 f. Monografia (Bacharelado em Direito). - Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/6783>>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTR. 2011.

Organização Mundial da Saúde. Saúde do Trabalhador. Disponível em: http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-dotrabalhador&Itemid=595. Acesso em: 01 de junho de 2021.

PANDOLFI, Dulce. REPENSANDO o Estado Novo. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1999. 345 p.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. Origens do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: Editora LTr. 2012.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

SILVEIRA, Andréa Maria. Saúde do trabalhador. Belo Horizonte: Editora Coopmed, 2009.

Teixeira JC. A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil. Revista Genesis, v. 16, n. 96, dez. 2005. Disponível em:

<<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2005;1000586634>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

ZOCCHIO, Álvaro. *Prática da Prevenção de Acidentes*. 7, ed. São Paulo: ABC da Segurança do Trabalho, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Entrevista com o empresário

1. Qual sua idade, formação e trajetória?

Resposta: Eu tenho 32 anos, sou graduado em Engenharia da Produção pela Unicep, fiz pósgraduado em Gestão da Produção, na UFSCar e também sou graduado em Gestão Empresarial pela Fatec – São Carlos.

Iniciei a minha vida profissional na empresa do meu pai como auxiliar de escritório, no ano de 2014 passei por um processo de seleção para trainee realizado pela empresa Electro Aço Altona S/A no município de Blumenau – SC onde me mudei para lá e trabalhei por um ano e meio, fui demitido devido à crise financeira enfrentada no Brasil no final de maio de 2015. Com isso, voltei para São Carlos, passei no vestibular da Fatec para o curso de Gestão Empresarial, a partir disso conheci um professor que atuava em uma empresa na área de tecnologia que tinha uma vaga em aberto, fui trabalhar nesta empresa de desenvolvimento de sistemas, mas, tive uma oferta melhor na empresa em que meu pai era sócio e acabei pedindo demissão deste emprego. Fiquei neste novo emprego até 2017, ano em que ela por má administração faliu.

Diante disto, sabendo que eu já possuía uma empresa aberta em meu nome desde 2012, mas, a mesma se encontrava parada sem nenhum faturamento, eu decidi investir um dinheiro que possuía guardado e realizei alterações do contrato social para ampliar sua área de atuação, por possuir alguns conhecimentos em contratos e achar que conhecia a área de licitações, fui com “a cara e coragem” neste ramo, mas, fui aprendendo na prática como trabalhar no setor.

2. Qual a história da empresa?

Resposta: A empresa foi criada em 24 de maio de 2012 para atuar em um contrato emergencial na área de manutenção do gás natural realizado pela Gás Brasileiro (Região noroeste do estado de São Paulo) durante um período de três meses e após ficou parada até sua retomada em agosto de 2017 fazendo manutenções em áreas verdes de condomínios e participando de licitações. Em janeiro de 2018 a empresa conseguiu seu primeiro contrato após a retomada das atividades com a administração pública, que foi na cidade de Buritizal – SP para o plantio de grama e em setembro de 2018 a empresa conseguiu seu segundo contrato junto ao SAAE de São Carlos para realizar a manutenção e tratamento das estações de esgoto dos distritos de Água Vermelha e Santa Eudóxia, onde permanece até a presente data.

Em maio de 2019 a empresa ganhou uma licitação na cidade de Pedreira – SP para a limpeza e manutenção turística da cidade, neste mesmo município a empresa após esse contrato foi ganhando vários outros que ainda se encontram vigentes, tais como: Plantio e manutenção de árvores nativas, Serviço de Tapa Buracos, Combate e Prevenção à Dengue, Limpeza e Manutenção do Canil Municipal e a Roçada e Capina da cidade, manutenção e sepultamento do cemitério municipal.

Neste ano 2021, a empresa também ganhou uma licitação na cidade de Agudos para limpeza e manutenção de diversas áreas do município.

Atualmente, a empresa conta com cento e trinta e três colaboradores para o desenvolvimento destes contratos que estão vigentes, mas, este número varia porque quando a empresa ganha obras civis eles são registrados durante a realização dos trabalhos e após dispensados.

3. Qual é o ramo de atuação da empresa?

Resposta: A empresa atua no ramo de prestação de serviços (limpeza, roçada, varrição, manutenção de vias) e obras de engenharia civil.

4. O que você faz para preservar a saúde e segurança de seus colaboradores?

Resposta: Para todos os colaboradores que atuam na empresa eu sempre forneço EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), EPC's (Equipamentos de Proteção Coletiva), são realizados exames médicos admissional, demissional e periódicos, não permito que nenhum colaborador atue sem registro e seus respectivos exames. Forneço palestras voltados para a segurança do trabalho a cada seis meses. Além disso, toda semana eles são instruídos pelos gerentes das obras a como usar seus equipamentos de proteção, bem como as máquinas, a fim de evitar possíveis acidentes, além das instruções que recebem quando começam a trabalhar.

5. Quais as dificuldades você enfrenta para que seus colaboradores sigam as normas voltadas para sua saúde?

Resposta: Alguns colaboradores são bem resistentes ao uso de EPI's que são fornecidos pela empresa, é preciso um processo de conscientização de todos por meio de reuniões, palestras para que eles compreendam a necessidade/obrigatoriedade do uso para sua própria segurança. Inclusive, tive alguns funcionários que retiram a proteção das máquinas de roçar, achando que vai facilitar o corte do mato e nessa hora conto com os gerentes de cada obra para não permitirem que eles trabalhem com as máquinas de forma inadequada, o que os expõe a riscos de acidente de trabalho.

6. A empresa conta com o apoio de programas voltados para a saúde e segurança dos trabalhadores?

Resposta: Sim, anualmente é chamado um técnico de segurança e fazemos o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho).

7. A empresa possui atividades que são consideradas insalubres? Se sim, quais as medidas tomadas para a preservação dos colaboradores?

Resposta: Sim, a empresa possui atividades que são consideradas insalubres e além do fornecimentos dos equipamentos de proteção para cada um deles, como já havia te explicado, também realizamos o pagamento de um adicional de insalubridade conforme a convenção coletiva de trabalho determina.

8. Por atuar, conforme você mencionou, em diversos municípios quais meios utilizam para controlar os equipamentos de segurança individual (EPI) oferecidos?

Resposta: Para fazer este controle dos equipamentos que cada funcionário recebeu os gerentes preenchem um relatório de obras diários online ao final do expediente, que chamamos de RDO e neste relatório são colocados os acontecimentos do dia, bem como os EPI's que cada funcionário recebeu acompanhado do CA para que no escritório possa ser preenchido na ficha de cada um dos funcionários os itens entregues e ao final de cada mês eles recebem essa ficha para assinar a ciência do recebimento. Vou disponibilizar um exemplo desta ficha para você ver.

9. Algum colaborador já sofreu acidente no local de trabalho? Se sim, foi algo considerado grave ou que levou a óbito?

Resposta: Sim, já tivemos acidentes de trabalho, mas, foram poucos e nada muito grave, vale lembrar que todos os acidentes de trabalho são abertas CAT's e o funcionário só volta ao trabalho após passar no médico e este atestar se ele está apto ao retorno, caso o funcionário se afaste por mais de 14 dias a empresa faz o pagamento por este período e na sequência são oferecidas as orientações para que eles busquem o auxílio pelo INSS.

10. Qual o período máximo de afastamento em caso de acidente de trabalho? O que foi para atenuar o episódio e não se repetir?

Resposta: O período mais longo de afastamento por acidente de trabalho foi por 14 dias, mas, não foi o mais grave que a empresa teve. O episódio mais grave que tivemos foi um acidente de trabalho envolvendo uma retroescavadeira que perdeu o freio e tombou, mas, as manutenções desta máquina não eram de responsabilidade da empresa e sim da prefeitura, além de dar toda a assistência ao funcionário diante deste acontecimento realizamos uma reunião junto à prefeitura de Pedreira para que as manutenções das máquinas sejam realizadas periodicamente a fim de evitar outros acidentes, bem como foi elaborado um ofício solicitando as manutenções das máquinas que são operadas pelos funcionários da empresa e que são de responsabilidade deles.

Orientamos também os funcionários a realizarem as atividades que se sentem seguros e confiantes no serviço que irão prestar e caso tenham medo/insegurança em fazer o que foi pedido, sempre oriento para não fazerem e me procurar para que eu possa entender melhor a situação e buscar ajuda.

11. Com a pandemia de Covid19, o que a empresa fez para preservar a saúde e segurança de dos colaboradores?

Resposta: Diante da situação da pandemia de Covid19, logo no início, a empresa criou um manual com instruções das medidas de prevenções do Corona Vírus, fez pequenos grupos respeitando o distanciamento social para fornecer as orientações constantes neste manual para ensinar seus funcionários a higienizar as mãos de maneira correta, orientou os funcionários sobre os sintomas e entrar contato com a empresa por qualquer meio de comunicação para não expor os demais ao contágio, bem como forneceu máscaras para a troca periódica de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde (a cada 3 horas), forneceu álcool gel, sabonete líquido, um kit para higienização dos veículos (composto por luvas descartáveis, toalhas de papel descartáveis e uma solução com álcool 70, água e detergente) também recomendada pelo Ministério da Saúde.