

NORMAS REGULAMENTADORAS

COSTA, Aline Rodrigues da
FIGUEIREDO, Andressa
PRUCHE, Gustavo Felipe
RIBAS, Reginaldo

RESUMO

O objetivo do presente estudo é definir a relação entre o direito e a sustentabilidade no ambiente do trabalho. Levando em consideração que o homem desde a antiguidade tem a necessidade de trabalhar, surgiram normas em prol da dignidade, e do direito do homem. No decorrer do tempo foi necessário criar normas trabalhistas, para acabar com a exploração dos trabalhadores, tanto física como psicológica, e também garantir a sustentabilidade ecológica e econômica no ambiente do trabalho, entre outras que são as chamadas normas regulamentadoras. O estudo mostra que essas NR's possuem a finalidade de regular e fornecer orientações sobre os procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e a saúde do trabalhador. Para obter a sustentabilidade ambiental, econômica da empresa e a saúde do trabalhador (física e psicológica) é preciso ter conhecimento de todos os direitos do homem, do trabalho e as leis que regulamentam, conforme descritas nas NR's.

Palavra-chave: Sustentabilidade. Trabalhista. Empresarial. Ambiental. Normas Regulamentadoras.

ABSTRACT

The aim of this study is to define the relationship between law and sustainability in the workplace. Considering that man from ancient times has the need to work, norms have arisen in favor of the dignity and right of man. Over time, it was necessary to create labor standards, to end the exploitation of workers, both physical and psychological, as well as ensuring ecological and economic

sustainability in the workplace, among others that are called regulatory standards. The study shows that these NRs are intended to regulate and provide guidance on mandatory procedures related to occupational safety and health. In order to achieve environmental, economic sustainability of the company and the health of the worker (physical and psychological) it is necessary to be aware of all human rights, labor and the laws that regulate them, as described in the NR's.

Keyword: sustainability. Labor. Business. Environmental. Normas Regulamentadoras.

INTRODUÇÃO

Os direitos humanos são garantias históricas, que surgem oficialmente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. A primeira forma de declaração dos direitos humanos na história é atribuído ao Cilindro de Ciro, que entre outras ações, libertou todos os escravos da cidade em 539 antes de Cristo.

Em 1776, foi deflagrado o processo de independência dos Estados Unidos, contexto em que foi publicado uma declaração que acentuava os direitos individuais (vida, liberdade, busca pela felicidade), foi elaborado um histórico documento chamado Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Logo após a Segunda Guerra Mundial formou-se a Organização das Nações Unidas (ONU) cujo objetivo é trazer a paz para todo o mundo. Entre os diversos direitos que foram conquistados ao longo dos anos, o direito a não ser escravizado, e ter um trabalho livre e remunerado são considerados como direitos fundamentais.

Do homem primitivo ao moderno, sempre houve a necessidade do trabalho, ao passar dos anos esse aspecto da vida humana foi se modificando, da subsistência ao trabalho escravo, e após todas as conquistas, os direitos trabalhistas foram incorporados na sociedade, que garantem aos cidadãos salários dignos, não exploração física e psicológica do trabalhador.

Nesse estudo será abordado a sustentabilidade no âmbito empresarial que tem como objetivo a conservação ecológica e ambiental do meio do trabalho. Assim como para o trabalhador, cada vez mais há normas e leis que adverte e puni todas as práticas que prejudiquem o meio ambiente, sempre priorizando a maneira mais sustentável de lidar com os recursos naturais. A sustentabilidade como um conjunto de ideias, estratégias e atitudes ecologicamente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas, e culturalmente diversas. Ela garante a preservação dos recursos naturais do planeta.

Usando as normas regulamentadoras, regras que conduzirão o trabalho da melhor forma, podemos assegurar tanto os direitos trabalhistas quanto o ambiental.

SUSTENTABILIDADE E O DIREITO

O direito à sustentabilidade, enfatiza-se o direito do homem segundo Art. 5º da Constituição Federal de 1988, que declara que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida.

A declaração dos direitos do homem e do cidadão elaborada durante a Revolução Francesa de 1789, determinou em âmbito universal a liberdade, igualdade e fraternidade, com esses conceitos o povo deixou o regime absolutista e passou a servir os interesses dos cidadãos, garantindo os seus direitos e deveres, assim iniciou-se a Revolução Francesa, que desejava dar ao povo o poder.

O mesmo documento deu inspiração para outras declarações, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela ONU, em 1948.

A declaração dos Direitos do homem e do cidadão ainda valem para os dias atuais. De acordo com artigo 1º, inciso 3, temos a Dignidade da Pessoa Humana. Vamos observar a citação de André Gustavo Correa de Andrade – Juiz, sobre este artigo:

“No centro do direito encontra-se o ser humano. O fundamento e o fim de todo o direito é o homem”.

Com base nessa citação, é relatada a importância do homem, que é o centro do direito. Sem o homem não há o direito, ousamos dizer que o direito surgiu para com o homem.

Para Ralph Lemon, sociedade é todo grupo de pessoas que vivem e trabalham juntos durante um período de tempo suficientemente longo para se organizar e considerar como uma unidade social com limites bem definidos.

O homem não conseguiria viver em sociedade sem submeter-se a regras jurídicas, que visam o bem comum de cada indivíduo pertencente ao grupo. Observa-se no decorrer da história do Direito, declarações e a sociedade, ambos caminhando juntos com um único objetivo, o bem estar do indivíduo dentro da sociedade.

A partir do reconhecimento do Direito do homem pode-se assegurar que existem para inúmeras áreas, assegurado os direitos básicos e trabalhistas. O

trabalho está presente desde a antiguidade na vida do homem, buscando suprir e satisfazer suas necessidades de alimentação e vestimentas.

Temos como exemplo o trabalho dos homens primitivos, os escravos, o trabalho no período Feudal e no fim da Idade Média, no qual o trabalhador passou a ser visto como pessoa, porém com direitos extremamente limitados, muito se têm mudado no âmbito trabalhista e hoje a sociedade conta com várias leis criadas para assegurar a saúde física e psicológica e o bem estar do trabalhador.

DIREITO TRABALHISTA E A SOCIEDADE ATUAL

Nos dias atuais a sociedade está alicerçada e norteadada por leis que tratam somente o âmbito trabalhista, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), onde estão previstas as regras para a harmonização e padronização das formas de trabalho, férias, 13^o salário e PL (participação no lucro da empresa). E a mesma prevê sobre o bem-estar do trabalhador e o meio ambiente de trabalho onde atua o bem-estar referido e trabalhado em três aspectos, são eles: físico, mental e social. Nos dias atuais a saúde e o bem-estar são direitos do trabalhador.

Atualmente não se analisa apenas o salário e benefícios, a questão do ambiente de trabalho é levado muito em consideração, devido ao comprometimento da saúde do colaborador através da execução de trabalhos pesados, pressão psicológica, agentes físicos presentes no ambiente, como calor ou frio. Alguns colaboradores se frustram com a própria profissão pedindo demissão devido ao ambiente de trabalho.

Há casos onde trabalhadores que desenvolvem doenças físicas por péssimas condições de trabalho, falta ou inexistência de equipamentos de proteção individuais ou por doenças ocupacionais, como as doenças por esforços repetitivos e o risco de acidentes de trabalho.

Na sociedade atual, os jovens à cada dia possuem mais dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho, enfrentando preconceitos por não conseguirem adaptarem-se nas empresas. Muitas empresas contam com programas de integração para promover harmonização e aprendizado nas tarefas, assim prevenindo também acidentes de trabalho.

As empresas têm o dever de cuidar diretamente da saúde física e mental de seus trabalhadores, que interfere diretamente na motivação e no lucro da empresa.

Trabalhadores saudáveis, satisfeitos e motivados são mais produtivos e fazem do ambiente de trabalho um lugar melhor. Havendo trabalhadores

motivados a empresa fica bem colocada, passando uma boa imagem para a sociedade, ficando mais competitiva no mercado consumidor. Muitas empresas valorizam o bem-estar de seus colaboradores que investem em associações esportivas, academias e clubes.

Como discorre o artigo 225 da Constituição Federal de 1988, todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial boa qualidade de vida, em pondo-se ao poder público e a coletividade o dever de defender e preservar para os presentes e futuras gerações.

Isso nos mostra que deve-se usar os recursos naturais com responsabilidade ecológica, aplicando inclusive nas empresas. Segundo Silvano Alves Alcântara:

“Podemos definir o direito ambiental como ramo do direito público em que são determinadas as normas destinadas a prevenir, evitar, impedir e sancionar os atos prejudiciais a natureza”

A sociedade deve se conscientizar da responsabilidade ambiental, segundo artigo 225, parágrafo 3º da Constituição Federal 1988:

“As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas independentemente de obrigação de reparar os danos causados”.

A INDÚSTRIA AUTOSSUSTENTÁVEL E O INTERESSE DOS TRABALHADORES

Trabalhadores e empresas devem aderir à um crescimento sustentável, que é um aumento da economia, constante e seguro. Pode-se entender como sustentabilidade uma condição ou característica do que é sustentável. Ideias estratégias e tantas outras atividades ecologicamente corretas economicamente boas, socialmente corretas. Garantindo a sobrevivência expressamente a sobrevivência dos recursos naturais.

A sustentabilidade ambiental esta apresentada na CMMAD (Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento) e na Agenda 21. A sustentabilidade está sendo adotada cada vez mais pelas empresas. Em 2013, o Instituto de Logística e Supply (ILOS), revelou em estudos, que, quase metade das empresas brasileiras já adotam a política de sustentabilidade, levando em

consideração que a pesquisa é do ano de 2013, nos dias atuais o número é ainda maior.

EMPRESAS E A EXPECTATIVA DE SUSTENTABILIDADE

Para a empresa ser sustentável, são necessários três aspectos: Ambiental, Econômico e Social.

As empresas podem submeter-se à várias medidas, como reduzir as emissões de resíduos sólidos, programas de reciclagem, investimentos no campo social da empresa, um pequeno exemplo é uma mesa de sinuca para ser usada na hora do intervalo dos trabalhadores, levando assim o mesmo a se descontraí, e ter um melhor resultado nas atividades desenvolvidas por ele na empresa.

Adotar um limite de consumo necessário de recursos naturais, assegurar os direitos humanos, programas e projetos não só ao meio ambiente como também a sociedade.

Todos esses fatores devem melhorar a imagem da empresa, como um dos resultados.

Segundo Marco Antônio F. Milani Filho

“Alega-se que uma empresa é socialmente responsável se oferecer entre outras coisas, treinamento e benefícios aos seus próprios funcionários, mas essas ações estão relacionadas ao atendimento de interesse empresarial pois convertem se em investimento no capital humano e tornam a organização mais competitiva ao reter os melhores funcionários e criar um ambiente interno favorável. Dessa maneira, tais ações podem ser entendidas como investimentos estratégicos que contribuem para a agregação de valor e sobrevivência corporativa, os quais são necessários e devem ser incentivados, mas não representam ações diretas para a comunidade”

Salientando que um trabalhador satisfeito é muito produtivo.

NORMAS REGULAMENTADORAS BRASILEIRAS

Conhecidas como NRs (Normas Regulamentadoras), criadas a partir da lei Nº 6.514 de 1977, as NRs foram aprovadas pela Portaria Nº 3.214, em 08 de junho de 1978, com força de lei que conduziram o trabalho da melhor forma,

conjunto de procedimentos que direcionam o empregador e empregado para um trabalho com segurança e da mesma norma se utilizam os processos judiciais em resoluções de lides entre as partes.

Tabela 1: Número de acidentes do trabalho total no Brasil, de 1970 a 2008.

Ano	Trabalhadores	Típico	Trajeto	Doenças	Óbitos	Total
1970	7.284.022	1.199.672	14.502	5.937	2.232	1.220.111
1971	7.553.472	1.308.335	18.138	4.050	2.587	1.330.523
1972	8.148.987	1.479.318	23.389	2.016	2.854	1.504.723
1973	10.956.956	1.602.517	28.395	1.784	3.173	1.632.696
1974	11.537.024	1.756.649	38.273	1.839	3.833	1.796.761
1975	12.996.796	1.869.689	44.307	2.191	4.001	1.916.187
1976	14.945.489	1.692.833	48.394	2.598	3.900	1.743.825
1977	16.589.605	1.562.957	48.780	3.013	4.445	1.614.750
1978	16.638.799	1.497.934	48.511	5.016	4.342	1.551.461
1979	17.637.127	1.388.525	52.279	3.823	4.673	1.444.627
1980	18.686.355	1.404.531	55.967	3.713	4.824	1.464.211
1981	19.188.536	1.215.539	51.722	3.204	4.808	1.270.465
1982	19.476.362	1.117.832	57.874	2.766	4.496	1.178.472
1983	19.671.128	943.110	56.989	3.016	4.214	1.003.115
1984	19.673.915	901.238	57.054	3.233	4.508	961.525
1985	21.151.994	1.010.340	63.515	4.006	4.384	1.077.861
1986	22.163.827	1.129.152	72.693	6.014	4.578	1.207.859
1987	22.617.787	1.065.912	64.830	6.382	5.738	1.137.124
1988	23.661.579	926.356	60.202	5.025	4.616	991.583
1989	24.486.553	825.081	58.524	4.838	4.554	888.443
1990	23.198.656	632.012	56.343	5.217	5.355	693.572
1991	23.004.264	579.362	46.679	6.281	4.527	632.322

1992	22.272.843	490.916	33.299	8.299	3.516	532.514
1993	23.165.027	374.167	22.709	15.417	3.110	412.293
1994	23.667.241	350.210	22.824	15.270	3.129	388.304
1995	23.755.736	374.700	28.791	20.646	3.967	424.137
1996	23.838.312	325.870	34.696	34.889	4.488	395.455
1997	24.140.428	347.482	37.213	36.648	3.469	421.343
1998	24.491.635	347.738	36.114	30.489	3.793	414.341
1999	24.993.265	326.404	37.513	23.903	3.896	387.820
2000	26.228.629	304.963	39.300	19.605	3.094	363.868
2001	27.189.614	282.965	38.799	18.487	2.753	340.251
2002	28.683.913	323.879	46.881	22.311	2.968	393.071
2003	29.544.927	325.577	49.642	23.858	2.674	399.077
2004	31.407.576	375.171	60.335	30.194	2.839	465.700
2005	33.238.617	398.613	67.971	33.096	2.766	499.680
2006	35.155.249	407.426	74.636	30.170	2.798	512.232
2007	37.607.430	417.036	79.005	22.374	2.845	659.523
2008	39.441.566	438.536	88.156	18.576	2.757	747.663
TOTAL	860.091.241	33.320.547	1.865.244	490.194	147.504	36.019.488

Fonte: MTE/RAIS, MPS/AEPS.

Observando a tabela 1, podemos perceber a importância das NRs, pois a partir da sua aprovação em 1978, o índice de acidentes do trabalho cai drasticamente nos anos seguintes, por mais que aumente o número de trabalhadores.

Partindo das NR's podemos interligar três critérios: sustentabilidade, valorização e direitos dos funcionários.

No total são 36 NR's que abordam várias modalidades de trabalho são elas:

NR01. Disposições gerais;

NR02. Inspeção Prévia;

NR03. Embargo e Interdição;

NR04. Serviços Especializados em engenharia de segurança e Medicina do trabalho;

NR05. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;

NR06. Equipamento de Proteção Individual (EPI);

NR07. Programas de controle Médico de saúde ocupacional;

NR08. Edificações;

NR09. Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – (PPPA);

NR10. Segurança em Instalações e serviços em eletricidade;

NR11. Transporte, Movimento Armazenagem e Manuseio de Materiais;

- NR12. Máquinas e Equipamentos;
- NR13. Caldeiras e Vasos de Pressão;
- NR14. Fornos;
- NR15. Atividades e Operações Insalubres;
- NR16. Atividades e Operações Perigosas;
- NR17. Ergonomia;
- NR18. Condições e Meio Ambiente de trabalho na indústria da Construção;
- NR19. Explosivos e atividades de fabricação;
- NR20. Líquidos Combustíveis e inflamáveis;
- NR21. Trabalho a céu aberto;
- NR22. Segurança e saúde ocupacional na mineração;
- NR23. Proteção contra incêndios;
- NR24. Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de trabalho;
- NR25. Resíduos industriais;
- NR26. Sinalização de Segurança;
- NR27. Registro Profissional de Técnico de Segurança do trabalho no MTB;
- NR28. Fiscalização e Penalidades;
- NR29. Segurança e Saúde do trabalho no Portuário;
- NR30. Segurança e saúde no trabalho Aquaviário;
- NR31. Segurança e saúde no trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, exploração florestal e aquicultura;
- NR32. Segurança e Saúde no trabalho em estabelecimento de saúde;
- NR33. Segurança e Saúde do Trabalho em Espaço Confinado;
- NR34. Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e reparação Naval;
- NR35. Trabalho em Altura;
- NR36. Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carne e Derivados;

Citado acima todas as Normas Regulamentadoras existentes, dar-se-á ênfase a NR09- Programa de Prevenção de riscos Ambientais. Visando não só

o meio ambiente em si, como também o trabalhador, a sua produtividade e primordialmente sua integridade física, buscando a sustentabilidade.

O PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), é um documento obrigatório e essencial para todas as empresas, deverá estar disponível sempre para vistorias do Ministério e da Justiça do Trabalho, independentemente de quantos empregados elas tenham. Ele busca garantir a proteção e a saúde dos trabalhadores, facilitando a gestão de Medicina e Segurança do Trabalho dentro da companhia.

Com o PPRA, podem ser mapeados todos os riscos e ser feito um monitoramento e um controle mais eficaz. Ele deve conter, obrigatoriamente, os seguintes itens, de acordo com a NR-9:

- Antecipação e reconhecimento dos riscos;
- Estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- Avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- Implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- Monitoramento da exposição aos riscos;
- Registro e divulgação dos dados.

Seu PPRA terá a validade de um ano, caso não ocorra mudanças no ambiente de trabalho. Se surgirem outros riscos, a empresa deverá se submeter-se à uma nova avaliação.

TIPOS DE RISCOS

Há riscos presentes em todas as atividades humanas, principalmente envolvendo os locais de trabalho, sendo assim comprometido à segurança do trabalhador e a produtividade da empresa. Os riscos nos locais de trabalho podem afetar o trabalhador à curto, médio e longo prazo, provocando acidentes com lesões imediatas, doenças profissionais ou do trabalho. Consideram-se os riscos ambientais provenientes de:

- Riscos Físicos: ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, pressões anormais, temperaturas extremas, iluminação deficiente, umidade, etc.
- Riscos Químicos: poeiras, fumos névoas, vapores, gases, produtos químicos em geral, neblina, etc.
- Riscos Biológicos: vírus, bactérias, protozoários, fungos, bacilos, parasitas, insetos, cobras, aranhas, etc.
- Riscos Ergonômicos: trabalho físico pesado, posturas incorretas, treinamento inadequado/inexistente, trabalhos em turnos, trabalho noturno, atenção e responsabilidade, monotonia, ritmo excessivo, etc.
- Riscos de Acidentes: arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio, explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras

situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

É muito importante saber que a presença de produtos ou agentes no local de trabalho não quer dizer que, obrigatoriamente, existe perigo para a saúde. Isso depende da combinação de muitas condições como a natureza do produto, a sua concentração, o tempo e a intensidade que a pessoa fica exposta a eles, por exemplo.

CONCLUSÃO

Estudando os temas conclui-se que os direitos do cidadão e do homem, garantem boa qualidade de vida a todas às pessoas, e na questão em especial, foram criadas várias normas e regras, como o direito trabalhista, (CLT) Consolidação das leis trabalhistas, e (NR's) normas regulamentadoras para conquistar a sustentabilidade empresarial.

Para atingir tal feito deve haver a valorização dos trabalhadores, para um melhor desenvolvimento socioeconômico, e a preservação do meio ambiente e de seus recursos naturais através de atitudes como a CMMAD. Sendo os 3 aspectos da sustentabilidade (econômica, social e ambiental) ligadas pelas (NR's) Normas Regulamentadoras.

REFERÊNCIAS

COSTA, Renata. Como surgiu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão?

Disponível em: <http://revistaescola.abril.com.br/historia/fundamentos/como-surgiu-declaracao-direitos-homem-cidadao-494338.shtml> . Acesso em: 19 março, 2019.

CARMO, Suzana j. de Oliveira. Direitos Humanos - Trajetória no tempo, fragmentos da história.

Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1450/Direitos-Humanos-Trajetoria-no-tempo-fragmentos-da-historia/> . Acesso em: 23 março, 2019.

CHACON, Daniel Cesar Franklin. A relação entre o direito do trabalhador ao bem-estar e o seu meio ambiente do trabalho.

Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4584/A-relacao-entre-o-direito-do-trabalhador-ao-bem-estar-e-o-seu-meio-ambiente-do-trabalho>
Acesso em: 10 abril, 2019.

NORMAS REGULAMENTADORAS - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO.
Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm> . Acesso em : 22 abril, 2019.

VENERAL; ALCÂNTARA. Direito Aplicado. 2º Ed. Editora: Intersaberes, 2017.

CUNHA, Claudio. Riscos ambientais no trabalho: como identificar.

Disponível em: <http://www.brasilssst.com.br/blog/riscos-ambientais-no-trabalho-como-identificar> . Acesso em: 10 setembro, 2019.

MAPA DE RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO.

Disponível em: <http://cipa.fmrp.usp.br/Html/MapaRisco.htm> . Acesso em: 20 setembro,2019.