

DESAFIOS DE APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

CHALLENGES OF APPLYING HEALTH AND SAFETY STANDARDS IN THE WORKPLACE

RETOS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Fernando Soares de Souza¹
Sabrina Trindade Oliveira²
Yasmim Rodrigues da Silva³
Brenda Leal Aires⁴

RESUMO: A implementação eficaz das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho enfrenta desafios constantes. Sob tal ótica, este artigo tem por objetivo identificar os maiores desafios do empregado para manter-se em um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, o estudo busca identificar os desafios das empresas na aplicação das normas de saúde e segurança. Na oportunidade, destacar os métodos de trabalho que adoecem e hostilizam o trabalhador ao gerar uma sobrecarga que resultam em danos físicos e psicológicos, além de destacar a inobservância do trabalho associado ao não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's). O presente estudo consistiu em análise bibliográfica de livros, artigos e revistas literárias, utilizando-se do método dedutivo para avaliar a situação geral do tema em questão. O estudo consistiu em uma pesquisa qualitativa, que busca conceitos, princípios e resultados. Após a análise, tornou-se evidente a necessidade de as empresas adotarem, de maneira coerente e periódica, a conformidade com as normas regulamentadoras. Isso visa assegurar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, além de conscientizar os trabalhadores sobre o uso adequado dos equipamentos de segurança. Essa abordagem visa mitigar e prevenir problemas associados à saúde e segurança dos trabalhadores, promovendo assim o bem-estar e a produtividade no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Trabalho. Saúde. Segurança.

¹Granduando em Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Floriano (FAESF). Floriano- PI.

²Granduanda em Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Floriano (FAESF). Floriano- PI.

³Granduanda em Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Floriano (FAESF). Floriano- PI.

⁴Professora do curso de Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF.

ABSTRACT: The effective implementation of health and safety standards in the workplace faces constant challenges. From this perspective, the aim of this article is to identify employees' biggest challenges in maintaining a safe and healthy working environment. In addition, the study seeks to identify the challenges faced by companies in applying health and safety standards. At the same time, it highlights the working methods that make workers ill and harass them by generating an overload that results in physical and psychological damage, as well as highlighting the lack of work associated with the failure to provide Personal Protective Equipment (PPE). This study consisted of a bibliographical analysis of books, articles and literary magazines, using the deductive method to assess the general situation of the subject in question. The study consisted of qualitative research, seeking concepts, principles and results. After analysis, it became clear that companies need to consistently and periodically comply with regulatory standards. This aims to ensure safer and healthier working environments, as well as making workers aware of the proper use of safety equipment. This approach aims to mitigate and prevent problems associated with workers' health and safety, thus promoting well-being and productivity in the workplace.

Keywords: Work. Health. Security.

RESUMEN: La aplicación eficaz de las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo se enfrenta a retos constantes. Desde esta perspectiva, el objetivo de este artículo es identificar los mayores retos de los empleados a la hora de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, el estudio pretende identificar los retos a los que se enfrentan las empresas a la hora de aplicar las normas de salud y seguridad. Al mismo tiempo, pone de relieve los métodos de trabajo que enferman y acosan a los trabajadores generando una sobrecarga que provoca daños físicos y psicológicos, además de destacar el incumplimiento laboral asociado a la no dotación de Equipos de Protección Individual (EPI). Este estudio consistió en un análisis bibliográfico de libros, artículos y revistas literarias, utilizando el método deductivo para evaluar la situación general del tema en cuestión. El estudio consistió en una investigación cualitativa, buscando conceptos, principios y resultados. Tras analizar los resultados, se puso de manifiesto la necesidad de que las empresas cumplan sistemática y periódicamente las normas reglamentarias. Con ello se pretende garantizar entornos de trabajo más seguros y saludables, así como concienciar a los trabajadores sobre el uso adecuado de los equipos de seguridad. Este enfoque pretende mitigar y prevenir los problemas relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores, promoviendo así el bienestar y la productividad en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Trabajo. Salud. Seguridad.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho observa o ambiente atual de trabalho, tendo como análise principal a qualidade de vida do trabalhador dentro do ambiente de trabalho. Em síntese, sabe-se que a maior parte do tempo dos trabalhadores se constitui dentro de tal ambiente e, assim, oferecer um lugar seguro e saudável são uma das principais

responsabilidades do empregador. Garantir esses dois fundamentos em um ambiente seguro é essencial para proteger o empregado e promover um desenvolvimento interno mais eficaz.

As primeiras normas regulamentadoras surgiram em meados de 1919 com o decreto da Lei nº 3724 que regulava as relações resultantes do ambiente de trabalho, bem como, a criação das Consolidações das Leis trabalhistas e a Constituição Federal que trouxeram normas regulamentadores em relação às condições empregatícias. No entanto, apesar das inúmeras normas, transformarem ambiente de trabalho em um lugar mais aconchegante e saudável, sempre foi mais difícil do que se possa imaginar. As mudanças econômicas, sociais, psicológicas, demográficas, políticas e ecológicas nos levam a novos conceitos de trabalho, estresse e esgotamento da população ativa (Abrantes, 2020).

A falta de fornecimento dos utensílios básicos para desempenhar as funções laborais e a negligência evidente do empregador em relação ao bem-estar do empregado contribui para um ambiente de trabalho hostil. Segundo Oliveira *et al.*, (2020) isso não apenas resulta em sobrecarga, mas também cria condições propícias para o surgimento de diversas doenças psicológicas, uma preocupação crescente na sociedade contemporânea, na qual as pessoas têm cada vez menos tempo para dedicar a si mesmas.

Conhecer e entender o que ocorre dentro do ambiente de trabalho que adoeceu de diversas maneiras o trabalhador é necessário. Segundo Konzen *et al.*, (2020) o ambiente deve ser respeitado e analisado de forma com que se torne menos desfavorável a prática do trabalho. Ademais, este deve ser visto menos como uma forma de produção em massa, apenas para satisfazer o mercado capitalista, bem como, entender que trabalhadores, como seres humanos, precisam ter um maior apoio e segurança.

Diante disso, o presente estudo foi guiado pelo questionamento: quais os desafios de aplicação das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho? . Portanto, para sanar esse questionamento foi realizado um estudo de método dedutivo, em análise bibliográfica de forma qualitativa. Acredita-se que, tendo em vista o crescimento de casos de doenças geradas pelo ambiente de trabalho e a falta de cuidado com um ambiente seguro aos empregados, a pesquisa permitirá a possibilidade de

expandir os estudos com enfoque na análise dos principais fatores que geram ambientes ameaçadores a saúde e a segurança do empregado.

Nesse aspecto, o objetivo geral é identificar os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores para manter um ambiente laboral seguro e saudável. Em termos de objetivos específicos, busca-se identificar as dificuldades enfrentadas pelas empresas na aplicação das normas de saúde e segurança. Adicionalmente, destaca-se a necessidade de reconhecer os métodos de trabalho que podem resultar em sobrecarga, levando a danos físicos e psicológicos nos trabalhadores. Por fim, abordar a falta de conformidade no ambiente de trabalho, especialmente relacionada à ausência de fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

2 ANÁLISE DO SURGIMENTO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES À SAUDE E SEGURANÇA

Para entender a evolução dos cuidados e prevenções de acidentes no ambiente de trabalho é importante frisar que tais medidas foram adotadas como forma de melhorar condições de trabalho e proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores. Uma vez que, o direito a saúde, antes de ser do trabalhador, é de todos, sendo trabalhador ou não. Sob tal ótica, garantir o bem-estar dos funcionários, assegurar a prevenção e promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho pode ser considerada uma responsabilidade social das empresas (Abrantes, 2020).

Desde o princípio da humanidade, o homem sobrevive com os frutos do seu trabalho e esforço para sua subsistência, seja ela na caça, pesca ou plantio. Marx (1996), afirma que o trabalho é apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana. Tal afirmação leva ao entendimento que assim, o trabalho é para o homem a construção de uma vida digna.

Além disso, a relação existente entre trabalho e saúde já era percebida desde a Antiguidade, porém, não eram tratadas com quaisquer prioridades, assim, não era observado que o trabalho realizado sem proteção do trabalhador põe em risco a sua vida. Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) em seu Art. 23, dispõe que:

1. “Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Com a evolução da humanidade, o trabalho passou por demasiadas evoluções que resultaram na aplicação de mão de obras mais especializadas na produção de roupas, moveis, máquinas e outros produtos que passaram a ser bens essenciais para a humanidade. Como resultado de uma grande exploração advinda de tal desenvolvimento social e econômico, muitos trabalhadores não possuíam direitos fundamentais e exerciam suas funções de forma totalmente exploratória. A velocidade das transformações sociais repercute instantaneamente na vida do trabalhador e, por consequência, reflete-se no Direito do Trabalho (Oliveira *et al.*, 2023).

Foi assim, que no século XVII surgiu a chamada Revolução Industrial na Inglaterra. A Revolução Industrial foi um marco histórico quando se trata de resguardar o direito dos trabalhadores. Estes recebiam salários extremamente baixos e eram obrigados a aceitar uma carga de trabalho excessivamente elevada que, em alguns casos, chegava a 16 horas diárias de trabalho, das quais o trabalhador só tinha 30 minutos para almoçar. Ou seja, suportavam situações extremamente cruéis para garantir sua sobrevivência. Além disso, o trabalho era exaustivo e perigoso, pois não havia proteção aos trabalhadores, tornando bem comum os acidentes que os faziam perder os dedos ou até mesmo as mãos em casos graves. Os afastados, principalmente por motivos de saúde, não recebiam salário, pois este era pago somente aos que trabalhavam (Santana; Sarquis; Miranda, 2020).

A Revolução Industrial evidenciou a necessidade de os trabalhadores buscarem condições laborais mais dignas. Embora esse marco tenha sido essencial para a proteção dos direitos trabalhistas, no Brasil, a trajetória na segurança do trabalho teve seu início em 1919, com a promulgação da Lei nº 3724, que estabeleceu as primeiras regulamentações sobre acidentes de trabalho. Em 1943, o presidente Getúlio Vargas ratificou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conferindo diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais. Importante mencionar que, anteriormente, em 1891, o Decreto 1.313 foi promulgado para tratar apenas da regulamentação do trabalho de menores empregados nas fabrica da Capital Federal, sendo assim, os direitos dos adultos não estavam compreendidos nesse cenário (Viana, 2019).

3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

Promulgada em 1943 por Getúlio Vargas, a CLT traz diversas normas garantidoras de direitos aos trabalhadores, bem como instituiu normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho como dispõe o Art. 1º da referida CLT. Conforme afirma Camisassa (2019), a Consolidação das Leis Trabalhistas foi um marco na legislação trabalhista no Brasil, pois consolidou em um único documento as legislações esparsas sobre direito do trabalho e segurança e saúde no trabalho, regulamentando as relações individuais e coletivas do trabalho.

Nesse contexto, uma característica fundamental da CLT são as normas de equidade que, ao considerar as desigualdades inerentes à relação de emprego e instituir medidas para corrigi-las, promovem a igualdade material entre as partes envolvidas. Isso representa uma inovação significativa no panorama jurídico brasileiro. Em resumo, a Consolidação das Leis Trabalhistas marca o início de uma luta incessante dos trabalhadores em busca de seus direitos (Almeida; Souza; Ferreira, 2022).

Diante da proteção ao trabalho estabelecida pela Constituição Federal de 1988 e da adoção do Permissivo Flexibilizante da Legislação Trabalhista no Brasil em 2013, a formulação da CLT brasileira ocorreu em um período em que o direito do trabalho se apresentava fragmentado e com lacunas significativas. Cada profissão possuía suas próprias regulamentações, assim, muitos profissionais ficavam à margem da legislação, sem a devida proteção. (Messias; Silva; Correia, 2021).

Apesar de a CLT e a Constituição Federal estabelecerem diretrizes necessárias para a concessão de direitos aos trabalhadores, as discussões no âmbito da saúde ocupacional têm ganhado destaque nos últimos anos. Ainda assim, persistem lacunas para a ampliação dos argumentos que visam à formulação de políticas públicas que assegurem os direitos dos trabalhadores. Além disso, o comportamento social não acompanha integralmente o avanço da legislação, o que acentua o descompasso entre a conduta prescrita na norma e a prática efetiva (Camisassa, 2019).

Nessa perspectiva, as Normas Regulamentadoras (NRs), estabelecidas no programa da CLT, surgiram como uma necessidade imperativa. Elas passam a reger as diretrizes e regulamentos a serem adotados tanto por empresas empregadoras quanto por empregados, para melhor garantia de um ambiente saudável e seguro de trabalho. No campo da segurança, higiene e saúde ocupacional, não se admite a redução

da proteção legal, pois esses aspectos são complementares ao direito à vida e considerados inegociáveis (Almeida; Souza; Ferreira, 2022).

3.1 normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho

As normas de saúde e segurança do trabalho estão constituídas em textos normativos como Constituição Federal e Consolidação das Leis trabalhistas. Entretanto, a necessidade de esclarecer aspectos da CLT, que precisavam ser explorados, em 1978 foram criadas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que estabelecem condições mínimas para os ambientes de trabalho, a fim de promover a segurança e saúde dos trabalhadores (Mass; Araújo, 2018).

As NRs especificam as obrigações do empregador no trato com a saúde e segurança de seus trabalhadores. Nesse viés, as NR's possuem como principal função a garantia do trabalho digno sem causar danos e sofrimento ao trabalhador. Deste modo, as principais características das Normas Regulamentadoras podem ser enumeradas como a prevenção de acidentes, proporcionar um ambiente de trabalho seguro, promover ações de prevenção a acidentes e saúde mental, bem como manter a boa imagem da empresa no mercado (Abrantes, 2020).

Vale ressaltar que as aplicações das 38 Normas Regulamentadoras em vigência são de responsabilidade da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSSP), criada com intuito principal de garantia de aplicação das mesmas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego. Além disso, para efetiva garantia de aplicação, como dispões um dos itens da NR1, estas normas são de observância obrigatória das organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, o dever de manter a aplicação das normas não é somente dos órgãos fiscalizadores, bem como também dos empregadores e empregados (Camisassa, 2019).

4 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Sabe-se que no mundo atual, a busca pelo aperfeiçoamento de mercado é cada vez maior, a isso, associa-se a ideia de que os comércios e os negócios se tornaram cada

vez mais competitivos. Para Filgueiras (2017) a produção no Brasil é predominantemente oriunda do assalariamento, fonte primária do capital, no qual tem como uma característica essencial a subsunção do processo de trabalho ao processo de valorização, assim, para saúde dos trabalhadores, isso implica a subordinação de sua integralidade física a ordem de reprodução da referida relação social.

Nesse sentido, ressalta-se a fala de Oliveira (1998, p.166):

O ambiente competitivo de atividade econômica impulsionou o empresário a sair na frente na incorporação dos avanços, de modo a obter melhores resultados no seu empreendimento, ou, pelo menos, sobreviver diante da concorrência acirrada.

Assim, a necessidade de aperfeiçoamento dos negócios diante do mercado financeiro refletiu diretamente na saúde mental dos trabalhadores, acarretando ainda, segundo Oliveira (1998) doenças como ansiedade, irritação, angústia, frustração e depressão. Desse modo, tal demanda, transformou o mundo do trabalho um ambiente tóxico, com altas demandas e cobranças em cima do trabalhador.

Dessa forma, entende-se que o ambiente de trabalho deve ser um espaço equilibrado. Segundo Pereira *et al.*, (2020) a relevância da qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada ao fato do trabalhador se dedicar mais de 8 horas diárias a esse ambiente, ao longo de, pelo menos, 35 anos de nossas vidas. A questão não reside mais em levar os problemas domésticos para o trabalho, mas sim em carregar para casa as preocupações, tensões, receios e angústias acumulados no ambiente profissional.

De acordo com o levantamento da OD&M Consulting, especializada em pesquisa de mercado de trabalho e consultoria de gestão de pessoas da multinacional de recursos humanos Gi Group, empresas estão em busca de profissionais mais qualificados. Assim, de acordo com o levantamento, 67% das vagas operacionais criadas no Brasil no último ano exigiam ensino médio, e apenas 6% aceitavam profissionais com ensino fundamental. O que definitivamente, não engloba as 9,6 milhões de pessoas que em 2022, segundo o IBGE (2023), eram analfabetas no Brasil.

Consoante a isso, a sociedade atual vive um alto índice de desemprego, no Brasil, o percentual de desemprego consiste em 8% da população, ou seja, cerca de 8,6 milhões de pessoas não conseguem empregos. Desse modo, observa-se que o mercado de trabalho se tornou um ambiente altamente competitivo, onde trabalhadores lutam para manter-se e ter o seu sustendo diário (BRASIL, 2023).

Por conseguinte, o conteúdo do contrato de trabalho engloba diversos direitos, sendo o primeiro e mais crucial a preservação da saúde e integridade física e psíquica do trabalhador, como afirmado. Esse princípio serve de base para a proteção ao empregado e a possibilidade da inversão do ônus da prova. Nesse sentido, o contrato de trabalho estabelece a necessidade de implementação de condições seguras de trabalho, uma vez que o empregador é obrigado a zelar pela saúde e vida de seus colaboradores. Adicionalmente, a responsabilidade pelos riscos inerentes aos empreendimentos recai sobre a empresa. Dessa forma, a culpa do empregador emerge da omissão, decorrente da falta de cautela necessária e da não adoção de precauções previsíveis para evitar lesões no ambiente laboral (Abrantes, 2020).

A competição no mercado de trabalho, o elevado índice de desemprego, as práticas de controle empresarial e as transformações sociais e tecnológicas resultaram em impactos psicossomáticos nos trabalhadores. O desemprego é identificado como um dos fatores mais prejudiciais à saúde do trabalhador, especialmente no aspecto mental. Em consequência dessas pressões, o ambiente de trabalho foi transformado, e o temor do desemprego, juntamente com as exigências por alto desempenho, converteu homens e mulheres em máquinas de trabalho. O que não se previa, no entanto, foi o aumento direto das doenças mentais resultantes do excesso de trabalho. Assim, torna-se evidente que a ênfase na produção em larga escala contaminou os ambientes de trabalho, ao negligenciar o componente central para o funcionamento do mercado: o trabalhador (Santana; Sarquis; Miranda, 2020).

4.1 Transtornos mentais diretamente relacionados ao ambiente de trabalho

O estresse no ambiente de trabalho possui diversos agente provocadores. Segundo Falgundes (2020) os agentes provocadores são identificados de acordo com o ambiente de trabalho, bem como, na análise de condições de segurança e higiene em que o serviço é prestado. Nesse sentido, a política administrativa implementada, o ramo de atividade, o maior e menor grau de flexibilização das relações trabalhistas, a estrutura organizacional, a rotatividade de pessoal e até mesmo o momento histórico da empresa, todos influenciam. Esses elementos revelam a complexidade das origens do estresse ocupacional, ao considerar múltiplos aspectos para compreender e abordar adequadamente os impasses no ambiente de trabalho.

Atualmente, os métodos gerenciais demandam que o indivíduo esteja constantemente atento para acompanhar as tendências do mercado e empregar eficientemente as ferramentas de prestação de serviços. As empresas estipulam metas desafiadoras, sujeitando os trabalhadores a ritmos acelerados de produção devido à economia aquecida. Essa pressão excessiva resulta em acidentes de trabalho, afetando não apenas o aspecto físico, mas também causando impactos psicológicos, econômicos e sociais nos empregados. Dependendo da gravidade, os acidentes podem ocasionar lesões psíquicas, desde sustos e traumas até dificuldades em aceitar a perda de parte do corpo e reintegrar-se ao meio social (Almeida; Souza; Ferreira, 2022).

Os fatores macroeconômicos exercem impacto na saúde da população, especialmente entre os mais socialmente desfavorecidos, como desempregados e trabalhadores de baixa renda. Destacam-se a taxa de desemprego, a insegurança, a redução de salários e a crescente tendência à exclusão social. Conclui-se que os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho resultam não apenas de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020).

Segundo Corrêa (2022), os indivíduos com ansiedade e depressão frequentemente enfrentam dificuldades em manter relacionamentos sociais, muitas vezes levando ao isolamento. Sob tal ótica, destaca que pessoas livres de depressão tendem a funcionar melhor e serem mais produtivas. A exaustão física e a baixa energia dificultam o senso de pertencimento à comunidade, pois consomem mais tempo dedicado a atividades sociais. Profissionais estressados podem enfrentar desafios sociais, como a frieza nas relações pessoais e profissionais. A sobrecarga de trabalho é um fator relevante que pode impactar a saúde e contribuir para desafios sociais, como conciliar vida profissional e pessoal.

Uma das principais doenças relacionadas ao estresse excessivo no trabalho é a conhecida Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional que, na definição do Ministério da Saúde (2023), é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. No qual, tem como principal causa o excesso de trabalho. Portanto, o Burnout não tem como característica ser uma doença repentina e sim, que emerge em uma sequência determinada de tempo (Santana; Sarquis; Miranda, 2020).

O trabalho é uma atividade que pode ocupar uma grande parcela de tempo do indivíduo em seu convívio com a sociedade. Dessa forma, o esgotamento profissional pode estar se tornando um grande inimigo da produção de empresas e da melhoria da mão de obra. Embora as normas de Medicina e Segurança do Trabalho, busquem assegurar o trabalhador de direitos a um ambiente de trabalho seguro, bem como o direito a saúde ocupacional, com acompanhamento médico periódico no trabalho. Quando se trata de saúde mental dos trabalhadores, ainda não existe regulação específica sobre o assunto. A CLT, por exemplo, a norma que rege todas as leis trabalhistas, não abrange sobre o assunto saúde mental, o que ainda torna muito vago a maneira de como pode ser tratada doenças psicológicas (Pereira *et al.*, 2020).

A Norma Regulamentadora NR7 estabelece algumas diretrizes e requisitos para desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, que objetiva proteger e preservar a saúde dos empregados em relação a riscos ocupacionais. No entanto, as únicas normas que trazem consigo a necessidade de realização de exames psicossociais são as NR'S 20,33 e 35. Rodrigues e Faid (2018) explicam que:

As NRs 33 e 35 determinam que a avaliação psicossocial seja realizada para todos os trabalhadores que irão desempenhar atividades sob sua regulamentação. Contudo, tais documentos não especificam como ou quem deverá realizar esta avaliação, apenas que a avaliação seja incluída obrigatoriamente para emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) destes trabalhadores. A NR 20 indica que a avaliação deva ser feita apenas para os trabalhadores que comporão a equipes de respostas a emergências – uma equipe de trabalhadores que são designados e capacitados para atuação em casos de acidentes com inflamáveis ou combustíveis [...]” (pag.290, 2018)

Por conseguinte, as avaliações psicossociais estão dentro de um rol taxativo que ainda abrange poucas profissões. Há um Projeto de Lei 3588/20 que busca edição de norma regulamentadora (NR) com medidas de prevenção e gestão de riscos no ambiente de trabalho que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores (riscos psicossociais). Ou seja, apesar do agravo de doenças psicológicas dentro do âmbito trabalhistas e das inúmeras normas que previnem a saúde e segurança do trabalhador, ainda há um déficit de direitos específicos a trabalhadores adoecidos pelo meio de cargas de trabalho excessivas, cobranças de metas abusivas e perseguição do trabalhador (BRASIL, 2023).

5 SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A promoção do trabalho digno reside em um sistema de inspeção do trabalho capaz de enfrentar os desafios de uma sociedade e de uma organização produtiva em constante evolução e complexidade crescente. Portanto, faz-se necessário um controle eficaz para manter a competência laboral em destaque no mercado é inegável (Israel, 2023).

Nesse sentido, o ambiente de trabalho precisa ser um local seguro para que os trabalhadores possam exercer suas funções sem quaisquer cessações oriundas de danos físicos causados pelo local insalubre ofertado pela empresa. Dessa forma, a Consolidação das Leis trabalhistas (1943) dispõe que:

Art . 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Art . 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Oliveira *et al.*, (2020) considera que os acidentes de trabalho são dos mais aflitivos, observando as consequências traumáticas, que podem resultar em incapacidade ou até a morte, refletindo diretamente no trabalhador, em sua família e em toda sociedade.

Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2023) no Brasil, entre os anos de 2012 a 2022, foram cerca de 6.774.553 milhões de notificações de acidentes de trabalho e cerca de 2.293.297 milhões de afastamentos acidentários. Segundo Camisassa (2019), tais acidentes causam, no setor privado, uma redução da produtividade derivada de dias perdidos de trabalho acumulados.

Seguindo esse pensamento, Konzen *et al.*, (2020) analisam que a atividade produtiva pode expor o trabalhador a agentes que, sem um sistema eficaz de controle, têm potencial para causar doenças irreversíveis e até mesmo fatais. Isso destaca a necessidade de adotar medidas preventivas e monitorar ativamente problemas para evitar o surgimento de doenças ou agravamento das condições. A educação sanitária surge como uma medida eficaz de prevenção, o que complementa outras ações que a organização pode programar para assegurar o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.

Na concepção de Santana; Sarquis; Miranda (2020), proteger a saúde e segurança do empregado é inquestionável. O empregador tem o dever de proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho que proteja sua integridade física, por exemplo, boa iluminação, boa acomodação, instrumentos adequados para bom desempenho de trabalho, adaptação das condições de trabalho à capacidade física e mental do empregado.

O trabalho do empregador de se responsabilizar pelo zelo da saúde e segurança do trabalhador não é somente atender normas oficiais, mas uma ferramenta de gestão de custos, aumento da produção e qualidade de vida ao meio de ambiente de trabalho. A ausência ou deficiência na gestão de segurança é um dos principais desafios nas empresas. Sob tal ótica, a falta de uma administração dedicada a conceber, orientar e desenvolver políticas e diretrizes de segurança prejudica a criação de ambientes de trabalho mais seguros e favoráveis para os funcionários (Abrantes, 2020).

A Norma Regulamentadora NR- 6 estabelece sobre o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) que tem como objetivo principal a segurança e proteção do trabalhador para exercer sua determinada função. Tal norma dispõe também sobre a necessidade do empregador de:

- b) orientar e treinar o empregado;
- c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento [..]
- e) exigir seu uso (NR-6, item 6.5.1)

Contudo, segundo Oliveira; Melo (2023), as empresas negligenciam a devida capacitação dos colaboradores, descumprindo as normativas legais. Isso resulta em perdas de benefícios para a empresa, como falta de valorização profissional, redução da autoestima, aumento de falhas que propiciam acidentes e lesões, além de uma queda na produtividade. A falta de conscientização sobre o tema entre o movimento sindical e os trabalhadores é um fator que contribui para a inércia, levando-os a permanecerem apáticos e indiferentes até serem surpreendidos por problemas de saúde decorrentes das más condições do ambiente do trabalho.

Assim, a necessidade uma análise mais detalhada e de atenção ao ambiente de trabalho torna-se um fator determinante tanto para o futuro da produção da empresa quanto para a preservação da saúde do trabalhador. A Norma Regulamentadora NR5 estabelece a necessidade de as empresas terem uma Comissão Interna de Prevenção de

Acidentes (CIPA), com o objetivo de prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, a fim de garantir a compatibilidade permanente entre o trabalho e a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. Vale ressaltar que a maioria das CIPAs, especialmente em pequenas e médias empresas, existe apenas no papel, cumprindo formalidades legais (Abrantes, 2020).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dos achados neste artigo foi possível analisar as dificuldades na aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho, destacando impactos para empregados e empregadores. Revela que a saúde mental no ambiente laboral está vinculada à busca exaustiva por aperfeiçoamento e às pressões sobre os trabalhadores. Além disso, a competição no mercado de trabalho motiva a negligência dos empregadores com a saúde mental, resultando em exigências excessivas. As normas legais, embora abundantes, são frequentemente desconsideradas. O artigo enfatiza também a necessidade de uma política educacional de segurança para prevenção, visando funcionários qualificados e ambientes de trabalho seguros.

Portanto, é pertinente que as empresas busquem de forma coerente e periódica, obedecer às normas regulamentadoras que orientam as empresas a terem ambientes mais seguros e saudáveis. Faz-se necessário, planejamentos de metas alcançáveis e incentivo à produção proveitosa e menos hostil ao trabalhador. E, além de tudo, conscientizar os trabalhadores a usarem de forma corretar os equipamentos de segurança, informar a que riscos estão expostos e orientar a forma correta de como devem ser utilizados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n 8, de 08 de maio de 1996- NR 07. Altera Norma Regulamentadora NR-7- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, v. 134, n. 91, p. 8202, 13 de mai. 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978- NR 04, NR 05, NR 06, NR 09, NR 13. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília.

CAMISASSA, Mara. História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo. 2016. 2019.

CORRÊA, Jonathan Saidelles et al. **Os desafios dos profissionais de segurança pública e suas relações com o bem-estar social e o bem-estar social no trabalho.** 2022. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Maria.

DE ALMEIDA, Yasmin Lago; DE SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022.

DE SOUZA ABRANTES, Diego Saimon. A responsabilidade da empresa para além do contexto de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho. **Revista Arquivos Científicos (IMMES)**, v. 3, n. 2, p. 46-51, 2020.

FAGUNDES, Mauricio. Trabalho Escravo e Pandemia: os desafios da Inspeção do Trabalho na promoção do trabalho digno. **Laborare**, v. 3, n. 5, p. 87-105, 2020.

FIGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Brasília: **Gráfica Movimento**, 2017. 474 p.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Censo Brasileiro de 2019.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

ISRAEL, Isaque Ariel da Silva. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma área Correicional do Ministério da Saúde: a Corregedoria-Geral. 2023.

KONZEN, Ione Grace do Nascimento Cidade et al. Desafios para garantir a aplicação das estratégias preventivas de segurança no trabalho na construção civil. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 8, p. 56752-56776, 2020.

MAAS, Larissa; GRILLO, Luciane Peter; DE ARAÚJO SANDRI, Juliana Vieira. A saúde e a segurança do trabalhador sob competência de normas regulamentadoras frágeis. **Revista Brasileira de Tecnologias Sociais**, v. 5, n. 1, p. 22-32, 2018.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política. 2ª edição. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996a. Volume I, livro primeiro, Tomo I (capítulos I a XII).

MESSIAS, Milena Santana; SILVA, Emanuelle Jaqueline Michkinis; CORREIA, Alexandre Rocha. A SEGURANÇA DO TRABALHO COMO GARANTIA DE DIREITO FUNDAMENTAL A VIDA DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO. **Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria**, v. 2, n. 2, 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do trabalhador.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 1998.

OLIVEIRA, Amanda Caroline Rodrigues de et al. Gerenciamento de resíduos em laboratórios de uma universidade pública brasileira: um desafio para a saúde ambiental e a saúde do trabalhador. **Saúde em Debate**, v. 43, p. 63-77, 2020.

OLIVEIRA, Maria Carolina Fernandes; MELO, Fernanda Mendonça. **AGENDA 2030 E OS DESAFIOS NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO**

BRASIL. Trabalho Escravo Contemporâneo: Fenômeno Global, Perspectivas Acadêmicas, p. 271, 2023.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane. Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais. **Psicologia Revista**, v. 27, n. 2, p. 287-310, 2018.

SANTANA, Leni de Lima; SARQUIS, Leila Maria Mansano; MIRANDA, Fernanda Moura D.'Almeida. Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, 2020.

VIANA, Gabriela. Segurança do Trabalho: e a sua importância na gestão estratégica de uma empresa. **Ciência & Inovação**, v. 4, n. 1, 2019.