

MEDICINA LEGAL E A PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR: EXPLORANDO DIREITOS E RESPONSABILIDADES

LEGAL MEDICINE AND WORKER HEALTH PROTECTION:
EXPLORING RIGHTS AND RESPONSIBILITIES

MEDICINA FORENSE Y PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES:
EXPLORANDO DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

Natalle Rafaella Aguiar Mota¹
Matheus Valle Heleno²
Sophia Roberto Rocha³
João Guilherme Azeredo Ramos⁴
Fernando Diniz de Azevedo Ribeiro⁵
Hélcio Serpa de Figueiredo Júnior⁶

RESUMO: **Introdução:** Nos últimos anos, a pauta principal nas empresas tem sido a saúde e segurança dos colaboradores, o que está intrinsecamente ligado aos princípios da medicina legal aplicados ao ambiente de trabalho. **Objetivo:** Este trabalho visa fornecer conhecimento sobre os direitos do trabalhador, com foco na preservação de sua saúde e segurança no contexto da medicina legal. **Metodologia:** Realizou-se uma Revisão Integrativa da Literatura, explorando diversos aspectos relacionados aos direitos trabalhistas, saúde ocupacional e segurança no trabalho sob a perspectiva da medicina legal. **Considerações Finais:** A adoção de um Sistema Integrado de Gestão, ancorado na medicina legal, emerge como uma ferramenta fundamental para garantir a saúde das pessoas e o cumprimento das normas e procedimentos. Além disso, esse enfoque não apenas fortalece a disponibilidade e a produção nas empresas, mas também contribui para maior lucratividade e competitividade no mercado. O respeito contínuo pelos princípios da medicina legal e a valorização do bem-estar dos colaboradores devem ser prioridades constantes em todas as organizações.

Palavras-chave: Medicina Legal. Saúde Ocupacional. Segurança no Trabalho. Sistema Integrado de Gestão.

¹Discente do curso de Medicina da Universidade de Vassouras.

²Discente do curso de Medicina da Universidade de Vassouras.

³Discente do curso de Medicina da Universidade de Vassouras.

⁴Discente do curso de Medicina da Universidade de Vassouras.

⁵Discente do curso de Medicina da Universidade de Vassouras.

⁶Orientador do curso de Medicina da Universidade de Vassouras.

ABSTRACT: Introduction: In recent years, the main agenda in companies has been the health and safety of employees, which is intrinsically linked to the principles of legal medicine applied to the work environment. **Objective:** This work aims to provide knowledge about workers' rights, with a focus on preserving their health and safety in the context of legal medicine. **Methodology:** An Integrative Literature Review was carried out, exploring various aspects related to labor rights, occupational health and safety at work from the perspective of legal medicine. **Final Considerations:** The adoption of an Integrated Management System, anchored in legal medicine, emerges as a fundamental tool to guarantee people's health and compliance with standards and procedures. Furthermore, this approach not only strengthens availability and production in companies, but also contributes to greater profitability and competitiveness in the market. Continuous respect for the principles of legal medicine and valuing the well-being of employees must be constant priorities in all organizations.

Keywords: Legal Medicine. Occupational Health. Safety at work. Integrated Management System.

RESUMEN: Introducción: En los últimos años, la salud y seguridad de los empleados ha sido una prioridad en las empresas, intrínsecamente ligada a los principios de la medicina legal aplicada al entorno laboral. **Objetivo:** Este trabajo busca brindar conocimiento sobre los derechos de los trabajadores, con énfasis en la preservación de su salud y seguridad en el contexto de la medicina legal. **Metodología:** Se realizó una revisión integradora de la literatura, explorando diversos aspectos relacionados con los derechos laborales, la salud y seguridad ocupacional en el trabajo desde la perspectiva de la medicina legal. Consideraciones finales: La adopción de un Sistema Integrado de Gestión, basado en la medicina legal, se presenta como una herramienta fundamental para garantizar la salud de las personas y el cumplimiento de las normas y procedimientos. Además, este enfoque no solo fortalece la disponibilidad y la productividad en las empresas, sino que también contribuye a una mayor rentabilidad y competitividad en el mercado. El respeto constante a los principios de la medicina legal y la evaluación del bienestar de los empleados deben ser prioridades permanentes en todas las organizaciones.

2

Palabras clave: Medicina forense. Salud ocupacional. Seguridad en el trabajo. Sistema de gestión integrado.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mercado passou por transformações significativas devido às mudanças recorrentes nos processos relacionados à qualidade total e engenharia. Uma tendência marcante que emergiu é a integração dos sistemas de gestão. Isso permite que setores como recursos humanos, saúde e segurança ocupacional, meio ambiente, produção e manutenção operem de forma mais coesa. A norma internacional de certificação para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional - SGSSO é a OHSAS 18001, com a norma OHSAS 18002/2008 fornecendo diretrizes para a sua implementação. Ambas buscam principalmente identificar e mapear os riscos presentes nos ambientes de trabalho, avaliar o nível de risco

envolvido e desenvolver ações para eliminar ou reduzir esses riscos, visando a segurança dos trabalhadores e a preservação do meio ambiente.

Para efetivar a integração das diversas áreas em uma empresa, em conformidade com as normas e direitos trabalhistas, é essencial começar com o colaborador como o foco central. No campo da saúde do trabalhador, busca-se compreender as relações entre o trabalho e as doenças ocupacionais. Com o passar do tempo, as relações laborais se transformaram consideravelmente, apresentando novos desafios para o Direito do Trabalho, que hoje é reconhecido como um ramo do direito com normas de ordem pública. No campo jurídico, a maior parte da bibliografia sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil está ligada a uma análise mais detalhada da CLT e da Constituição de 1934, que marcou o início efetivo desses direitos no país.

Este artigo se baseia no pressuposto fundamental da gestão integrada, onde sistemas interagem entre si, como a correlação entre a saúde do trabalhador, a qualidade do produto e o meio ambiente. Diante dessa premissa, o presente trabalho tem como objetivo geral fornecer um conhecimento abrangente sobre os direitos dos trabalhadores, com ênfase na saúde e segurança no trabalho sob a ótica da medicina legal. Para tanto, busca-se conceituar o direito do trabalhador, relatar sua origem e evolução histórica, salientando as principais garantias e as especificidades do contrato individual de trabalho. Ademais, pretende-se estabelecer conexões diretas entre esses direitos e a gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO), definindo seus conceitos fundamentais e identificando as principais ferramentas de gestão integrada voltadas para o bem-estar dos colaboradores.

MÉTODOS

A metodologia adotada neste estudo segue a definição de Diehl e Tatim (2016), que a concebem como "o estudo e avaliação dos diversos métodos, com o propósito de identificar possibilidades e limitações no âmbito de sua aplicação no processo de pesquisa científica" (p. 47). A escolha cuidadosa da metodologia é crucial para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos, sendo este trabalho caracterizado como uma Revisão Integrativa da Literatura.

Para atingir o objetivo proposto, empregou-se uma abordagem bibliográfica abrangente em bases de dados acadêmicas e repositórios especializados, utilizando descritores como

"Medicina Legal", "Saúde Ocupacional" e "Direito do Trabalho". Para assegurar o rigor e a transparência na seleção do material, foram estabelecidos critérios claros:

Critérios de Inclusão: Foram selecionados artigos acadêmicos, livros, dissertações, teses e legislações vigentes (especialmente a CLT e a Constituição Federal de 1988) que abordassem diretamente a relação entre os direitos trabalhistas e a segurança ocupacional sob a ótica da medicina legal. A seleção limitou-se a textos publicados em português, inglês e espanhol que contribuíssem para a fundamentação científica do tema.

Critérios de Exclusão: Foram excluídos artigos de opinião sem embasamento científico, textos com dados duplicados entre as fontes, materiais que não apresentavam aderência direta à temática da gestão integrada e publicações cujas metodologias de coleta de dados fossem inconsistentes com os objetivos de aprofundamento deste estudo.

Esta pesquisa se enquadra na categoria de pesquisa descritiva, de acordo com Triviños (2013, p. 124), apresentando as informações exploradas nos documentos e publicações para uma coleta ampla de dados relacionados ao tema. A natureza da pesquisa é qualitativa, buscando identificar relações complexas entre o evento estudado e os fatores associados a ele.

De acordo com Minayo (2014, p. 22), a pesquisa qualitativa busca explorar o universo de significados, motivações, aspirações, valores e atitudes. Isso é fundamental ao investigar os direitos do trabalhador e a saúde ocupacional, onde os aspectos humanos são centrais. O procedimento de análise dos dados seguiu as etapas de exploração do material, análise crítica das fontes e síntese dos resultados.

Como caracteriza Beuren (2012, p. 92), a tipologia qualitativa busca entender um fenômeno específico em profundidade. Assim, esta abordagem permitiu uma compreensão rica e holística dos temas relacionados aos direitos do trabalhador, saúde ocupacional e gestão integrada, garantindo a densidade analítica recomendada para o fortalecimento do embasamento científico deste manuscrito.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

I. EXPLORANDO OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E NORMAS TRABALHISTAS DOS TRABALHADORES

I.1.O Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é um ramo essencial da ciência jurídica que se dedica ao estudo das normas, instituições e princípios que regulam as complexas relações laborais. Abrangendo tanto o direito privado, no que diz respeito ao contrato de trabalho, quanto o direito público, relacionado ao processo trabalhista, esse campo do direito desempenha um papel fundamental

na proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores e empregadores. (DINIZ, 2023).

Entendem-se como fontes formais do Direito as manifestações provenientes do Estado e, excepcionalmente, emanadas da própria sociedade, reconhecidas por esse mesmo direito, que são origem às normas e aos princípios que regulamentam a vida em sociedade. (ADORNO JUNIOR, 2012, p.57).

De acordo com Manus (2014), o ordenamento jurídico abrange não apenas as normas jurídicas, mas também as instituições e as relações entre as normas, que não se limitam a aspectos estatais, mas também envolvem contribuições dos grupos sociais. No contexto do Direito do Trabalho, várias concepções e abordagens têm sido debatidas:

1. **Concepção Autotutelar do Direito do Trabalho:** Essa concepção postula que a proteção jurídica dos trabalhadores deve ser assegurada tanto pelo Estado quanto pelos próprios trabalhadores, refletindo uma responsabilidade compartilhada na garantia de direitos laborais.
2. **Concepção da Autonomia Privada Coletiva:** Essa abordagem defende que a ordem sindical deve ser fundamentada em princípios de liberdade e democracia, com pouca interferência da legislação estatal, proporcionando maior autonomia às partes envolvidas nas negociações trabalhistas.
3. **Concepção da Desregulamentação do Direito do Trabalho:** Esta concepção sugere que o espaço legal deve ser reduzido ou eliminado em relação às relações coletivas de trabalho, permitindo maior flexibilidade nas negociações e acordos entre empregadores e trabalhadores.
4. **Concepção Econômica da Flexibilização do Direito do Trabalho:** Essa abordagem considera as condições econômicas, empresariais e trabalhistas em sua abordagem das questões laborais. Ela busca adaptar as regulamentações trabalhistas à conjuntura econômica, às necessidades das empresas e dos trabalhadores.

A história do Direito do Trabalho no Brasil tem suas raízes na abolição da escravidão em 1888. Nesse período, a maioria dos trabalhadores nas indústrias eram imigrantes europeus, muitos dos quais traziam consigo tradições sindicais europeias. A necessidade de proteção legal para esses trabalhadores levou ao desenvolvimento das primeiras medidas regulatórias. As primeiras normas jurídicas sobre sindicatos datam do início do século XX, enquanto o Código Civil de 1916 já abordava questões relacionadas à locação de serviços, sendo considerado um precursor do contrato individual de trabalho nas legislações posteriores.

No entanto, foi na década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, que o Direito do Trabalho no Brasil experimentou uma mudança significativa. Influenciado pelo modelo corporativista italiano, Vargas implementou uma política trabalhista abrangente que culminou na criação de leis e regulamentos trabalhistas fundamentais. Essas medidas foram projetadas

para proteger os direitos dos trabalhadores, estabelecendo as bases do moderno Direito do Trabalho no país.

Além disso, o Direito do Trabalho brasileiro reflete o conceito de pluralismo jurídico, onde não todas as normas são elaboradas pelo Estado. Em vez disso, coexistem normas jurídicas criadas pelos próprios particulares entre si, muitas vezes toleradas pelo Estado. No contexto trabalhista, a prevalência é dada à norma que oferece maiores benefícios para os trabalhadores, garantindo assim uma proteção efetiva de seus direitos.

Essas transformações históricas e o reconhecimento do pluralismo jurídico no Direito do Trabalho são elementos-chave na compreensão da evolução e do funcionamento desse campo no Brasil.

1.1. Trilhando a História do Direito do Trabalho no Brasil

Segundo Pinto (2023), o Direito é moldado pela pressão de fatos sociais influenciados por valores, culminando na criação de normas jurídicas. Essa dinâmica também se aplica de maneira clara ao desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil. O Direito do Trabalho deve ser compreendido como um ramo que opera na intersecção entre o direito privado e o público. Segundo Pinto (2023), essa evolução é moldada pela pressão de fatos sociais, culminando na criação de normas que elevam a dignidade humana a fundamento da República (CF/88), exigindo que o ambiente laboral seja um ecossistema de proteção física e mental.

6

Com o fim da escravidão em 1888, trabalhadores nas emergentes indústrias, muitos deles imigrantes com tradição sindicalista europeia, passaram a demandar proteção legal. Até aproximadamente a década de 1920, a influência dos anarquistas teve um impacto significativo no movimento trabalhista.

Plá (2000) destaca que as primeiras normas jurídicas relacionadas a sindicatos surgiram no início do século XX. Além disso, o Código Civil de 1916 abordava questões de locação de serviços e é considerado um precursor histórico do contrato individual de trabalho nas legislações subsequentes.

Foi na década de 1930, com a política trabalhista liderada por Getúlio Vargas e influenciada pelo modelo corporativista italiano, que a ordem jurídica trabalhista no Brasil foi reestruturada de forma significativa. Nesse contexto, fatos, valores e suas implicações resultaram na criação de um conjunto de normas jurídicas destinadas a proteger os direitos dos trabalhadores, conhecido como Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho, como conceituado por Pinyo (2023), engloba um conjunto de normas legais que regulamentam as relações de trabalho entre empregados e empregadores, tendo como objetivo principal garantir condições sociais básicas para os trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, promulgada pelo Decreto-Lei n. 5452, em 1º de maio de 1943, é o marco regulatório que governa essas relações entre empregados e empregadores. A CLT é composta por quase 1.000 artigos, divididos em títulos que abrangem diversos aspectos trabalhistas.

Além da CLT, diversos textos legais foram editados posteriormente, abordando temas como trabalho rural, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Seguro Desemprego, Salário Maternidade, Gratificação Natalina (13º. salário), Vale Transporte, Programa de Integração Social (PIS) e outros, como mencionado por Reale (2023).

A Constituição Federal de 1988 desempenhou um papel significativo na consolidação dos direitos trabalhistas. Ela não apenas incorporou os principais direitos trabalhistas que estavam em vigor antes de sua promulgação, mas também ampliou alguns deles e introduziu novos princípios. Um dos marcos mais importantes foi o reconhecimento do princípio da Liberdade Sindical. Em comparação com Constituições anteriores, a de 1988 ampliou consideravelmente o espaço para os direitos trabalhistas no Brasil.

1.2.Principais Garantias e Direitos dos Trabalhadores

Tecnicamente devemos entender a história da secretária acima da seguinte forma: o princípio da igualdade salarial é enunciado como o direito assegurado aos trabalhadores de receberem o mesmo salário desde que prestem serviços considerados de igual valor e segundo os requisitos exigidos pelo direito interno de cada país. (REALE, 2023).

Princípio da Igualdade Salarial:

De acordo com Reale (2023), o princípio da igualdade salarial garante que trabalhadores que executem serviços de igual valor recebam o mesmo salário, atendendo aos requisitos legais.

Equiparação Salarial:

A Constituição Federal (art. 7º, XXX) e a CLT (art. 461) estabelecem os critérios para a equiparação salarial, incluindo mesmos empregadores, mesma localidade, mesma função, diferença de tempo de função não superior a 2 anos, mesma produtividade e mesma perfeição técnica.

Jornada de Trabalho e Horas Extras:

A jornada de trabalho padrão é de 8 horas por dia e 44 horas por semana. Horas extras são trabalhadas além disso, com um acréscimo de pelo menos 50% no pagamento por hora extra, conforme Dantas (2021).

Implicações das Horas Extras:

Dantas (2021) destaca que as horas extras afetam cálculos como 13º salário, FGTS, aviso prévio e repouso remunerado. Se a empresa encerrar horas extras após pelo menos um ano de prática, o trabalhador tem direito a um pagamento equivalente a um mês das horas extras para cada ano ou período superior a seis meses em que foram realizadas.

Intervalo para Almoço:

Trabalhadores com jornadas superior a seis horas têm direito a um intervalo de almoço, com duração variando de uma a duas horas. O período excedente às duas horas não é adicionado às oito horas de trabalho diárias.

1.2.1. Direitos do trabalhador relacionado a segurança e risco: Insalubridade e Periculosidade

Insalubridade

Os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes considerados insalubres têm o direito de receber um adicional de insalubridade.

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos

São considerados insalubres os locais de trabalho que expõem os trabalhadores a agentes prejudiciais à saúde, tais como produtos químicos, calor, ruído, entre outros. O adicional de insalubridade varia de 10%, 20% a 40%, dependendo do grau de insalubridade, classificado como mínimo, médio ou máximo, respectivamente. Esse adicional é calculado com base no salário-mínimo. No entanto, caso o empregador forneça dispositivos de proteção que eliminem os riscos associados ao trabalho insalubre, o pagamento do adicional não é mais exigido. (DANTAS, 2021).

Periculosidade

O adicional de periculosidade é devido aos trabalhadores que desempenham suas funções em ambientes perigosos, incluindo situações como o trabalho em contato constante com explosivos, substâncias inflamáveis (como os funcionários que operam bombas de gasolina), lidam com alta tensão elétrica, radiação, entre outros. O valor do adicional de periculosidade corresponde a 30% do salário contratual (DANTAS, 2021).

Existem casos em que um indivíduo não está constantemente em contato com explosivos, mas, em determinados momentos de sua jornada de trabalho, fica exposto a essa condição. Nesses casos, o trabalhador tem direito a receber o adicional de periculosidade, que será proporcional ao tempo em que estiver envolvido na realização de atividades consideradas perigosas.

1.3. O Direito individual e contrato de trabalho

Existem diversas formas de estabelecer um bom desempenho nas atividades realizadas dentro de uma empresa, e uma delas é por meio do contrato de trabalho e da relação de trabalho. O contrato de trabalho é um mecanismo fundamental para que tanto o empregado quanto o empregador cumpram suas obrigações de acordo com a lei.

A relação entre empregado e empregador é um elemento crucial no campo do direito do trabalho, e a celebração de um contrato formaliza o compromisso ético e produtivo entre ambas as partes. É importante ressaltar que a empresa tem o direito de escolher manter um empregado em seu quadro de funcionários ou dispensá-lo, desde que isso seja feito de acordo com as regulamentações legais, conforme destacado por Nascimento (2019).

A legislação brasileira define a relação entre empregado e empregador como um contrato, especificando que o contrato de trabalho é um contrato de direito privado, como previsto no artigo 442 da CLT. O contrato de trabalho individual é um acordo, que pode ser implícito ou explícito, entre o empregador e o empregado, estabelecendo os termos da prestação de serviço pessoal. Isso ocorre quando um empregador precisa de um profissional para desempenhar uma função específica sem a necessidade de realizar um processo seletivo ou testes, embora seja importante notar que, de acordo com Manus (2014), um contrato por escrito é a forma preferencialmente reconhecida perante a lei.

Por outro lado, o contrato de trabalho coletivo é um acordo normativo que envolve uma ou mais empresas e entidades sindicais representativas dos empregados de determinadas

categorias. Seu objetivo é a autocomposição de conflitos coletivos, mas sua execução requer atenção e disciplina, pois envolve os direitos dos empregados e as obrigações da empresa. Esse tipo de contrato contribui para aumentar a confiança dos empregados na empresa e busca melhorias para o desempenho de suas atividades.

Por fim, o contrato de trabalho de equipe é estabelecido entre a empresa e um grupo de colaboradores, representados por um líder da equipe. Nesse caso, a empresa não tem os mesmos direitos sobre os trabalhadores do grupo como teria em contratos individuais. Assim, o contrato de trabalho individual continua sendo um dos direitos mais seguros para os trabalhadores (Manus, 2014).

Essas diferentes modalidades contratuais são essenciais para garantir que as relações de trabalho sejam eficazes, éticas e estejam em conformidade com a legislação vigente.

EMPREGADO

É a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviço não eventual, subordinados e assalariados. “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. No qual destacamos os conceitos de cada tipo de trabalhador para um entendimento mais ajustado de cada tipo de situações. (PINTO, 2023).

1. Tipos de Trabalhadores: Para um entendimento mais claro, é essencial compreender os diferentes tipos de trabalhadores. O empregado é aquele que presta serviço pessoal a um empregador de forma não eventual e subordinada, recebendo salário (PINTO, 2023). Por outro lado, o trabalhador autônomo não possui subordinação e muitas vezes trabalha por conta própria. O trabalhador eventual é contratado para eventos específicos, enquanto o trabalhador avulso é intermediado por sindicatos e trabalha de forma temporária em beneficiários (DANTAS, 2021).

2. Outras Modalidades de Trabalhadores: Outras categorias incluem o trabalhador temporário, que atende a necessidades transitórias das empresas, e a terceirização, que envolve a transferência legal de atividades para outra empresa, evitando vínculos empregatícios (NASCIMENTO, 2019). Estagiários não são considerados empregados e não têm direitos trabalhistas da CLT aplicados a eles.

3. Empregados Domésticos: Empregados domésticos são aqueles que prestam serviços em residências de empregadores, com continuidade e subordinação, recebendo

remuneração. Seus direitos incluem anotação na CTPS, férias, previdência social, entre outros (DANTAS, 2021).

4. **Empregados Rurais e em Domicílio:** Empregados rurais trabalham em propriedades rurais, continuamente e sob subordinação. Já os empregados em domicílio realizam seu trabalho fora do estabelecimento do empregador (DANTAS, 2021).

5. **Empregados Aprendizes e Acionistas:** Empregados aprendizes são menores de 12 a 18 anos sujeitos à formação profissional. Empregados acionistas podem ser empregados e acionistas de sociedades anônimas, contanto que o número de ações não os torne subordinantes (DANTAS, 2021).

6. **Cargo de Confiança:** O cargo de confiança implica uma posição hierárquica elevada com poderes de representação externa para o empregador. Esses empregados têm amplos poderes de decisão, mas podem estar sujeitos a restrições de direitos trabalhistas (DANTAS, 2021).

Essas categorias são essenciais para definir os direitos e deveres dos trabalhadores de acordo com suas relações e atividades específicas no mercado de trabalho.

EMPREGADOR

O conceito de empregador abrange uma variedade de entidades, sejam elas dotadas ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos. Como descrito por Dantas (2021), "empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Existem diversas categorias de empregadores, incluindo:

1. **Empregador em Geral:** Este é o tipo mais comum de empregador e refere-se às empresas que assumem os riscos da atividade econômica e contratam trabalhadores para realizar serviços.

2. **Empregador por Equiparação:** São profissionais liberais que, apesar de não se enquadrarem na estrutura tradicional de empresa, são equiparados a empregadores em determinadas situações.

3. **Natureza da Titularidade:** Os empregadores podem ser proprietários, arrendatários, cessionários, usufrutuários ou outros, dependendo de como possuem ou controlam o local de trabalho.

4. **Tipo de Atividade:** Os empregadores podem se enquadrar em várias categorias,

como industriais, comerciais, rurais, domésticos e públicos, com base na natureza de suas atividades.

Conforme Pinto (2023), a CLT define o empregador como a empresa. No entanto, há interpretações divergentes quanto a se a empresa é sujeito de direito ou objeto de direito. Algumas pessoas argumentam que o empregador deveria ser uma pessoa física ou jurídica, enquanto outros consideram que a empresa, como uma atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas sem finalidade de lucro, também pode ser classificada como empregadora.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

O salário compreende a remuneração econômica devida pelo empregador ao empregado não apenas pelo trabalho executado, mas também pelo período em que o empregado fica à disposição do empregador aguardando instruções. Isso inclui elementos como comissões, gratificações, diárias de viagem e abonos pagos pelo empregador.

Existem diversas formas de estipulação do salário, como:

Por unidade de tempo: Remuneração com base no tempo dedicado ao trabalho.

Por unidade de produção ou obra: Pagamento vinculado à produtividade.

Forma mista: Combinação de um salário fixo com uma porcentagem da produção.

O pagamento do salário pode ser feito em dinheiro, por meio de cheque, depósito bancário ou em utilidades. A CLT estabelece que o salário deve ser pago em períodos de até um mês, com o 5º dia útil do mês seguinte ao vencimento como data padrão. Qualquer alteração no pagamento requer o consentimento do empregado e é nula se prejudicar o trabalhador.

Embora haja flexibilidade na estipulação do valor salarial com base na autonomia das partes, há um valor mínimo legal e correções salariais obrigatórias.

3.5 O Direito do Empregado no Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho é um elemento crucial no campo do direito do trabalho, pois é o espaço onde ocorrem as relações formais e informais entre os trabalhadores. É nesse ambiente que as atividades laborais são desempenhadas diariamente, envolvendo a convivência e interação entre as pessoas. (BARBIERI, 2017).

O Meio Ambiente do Trabalho, conceito o qual transcende o espaço físico; envolve a interação homem-máquina e o conforto biopsicossocial. Sob a ótica da Medicina Legal, a proteção deste ambiente é um

imperativo para que o trabalhador exerça suas habilidades sem prejuízo à sua integridade. A Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) atua de forma preventiva, identificando riscos antes da ocorrência do dano, utilizando ferramentas como as Avaliações de Saúde Ocupacional (ASOs).

Garantir condições dignas no local de trabalho é de extrema importância para motivar os trabalhadores no desempenho de suas funções. Existem diversas definições para o ambiente de trabalho, mas a proteção desse ambiente é fundamental para permitir que o trabalhador utilize suas habilidades produtivas em um local apropriado e com boas condições laborais.

Moraes (2016) conceitua o meio ambiente de trabalho como o conjunto de elementos que envolvem a relação entre máquinas e trabalho, incluindo equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, periculosidade ou não, medidas de prevenção à fadiga, entre outros. Esses elementos formam as condições de trabalho que afetam diretamente o desempenho do trabalhador.

A relação entre o empregado e as condições de trabalho é abrangente, incluindo desde a estrutura física do local de trabalho até os direitos trabalhistas do empregado. Portanto, é essencial que o ambiente de trabalho seja limpo e saudável, proporcionando um ambiente agradável para o trabalhador, já que este ambiente se torna uma segunda casa.

A proteção do trabalhador é um aspecto central nesse contexto, pois um ambiente de trabalho saudável e bem estruturado contribui para o melhor desempenho da empresa. O conceito de meio ambiente de trabalho não se limita apenas ao espaço físico, mas também abrange as condições psicológicas e sociais nas quais o trabalho é executado, tudo em prol da saúde do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, caput, que a dignidade humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Portanto, a dignidade é um direito inalienável de todo ser humano e deve ser respeitada em um Estado Democrático de Direito. (BRASIL, 1988).

Para garantir uma qualidade de vida saudável no ambiente de trabalho, as empresas precisam adotar práticas que promovam a segurança e a dignidade dos trabalhadores. Nem todas as empresas compreendem que é mais vantajoso manter os trabalhadores motivados e saudáveis do que mantê-los desmotivados e doentes.

Assim, o objetivo é proporcionar uma qualidade de vida saudável no ambiente de trabalho, criando um equilíbrio ecológico no local de trabalho para garantir a convivência harmoniosa dos trabalhadores, uma vez que é nesse ambiente que eles passam a maior parte do

seu tempo.

4. A IMPORTÂNCIA DA MEDICINA LEGAL NA GESTÃO INTEGRADA DOS DIREITOS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Conforme discutido nos capítulos anteriores, os direitos do trabalhador são fundamentais para garantir sua saúde e segurança no ambiente de trabalho. Esses direitos abrangem aspectos como tempo de descanso, remuneração adequada, condições dignas de trabalho e um ambiente propício para o exercício de suas funções. Portanto, compreender os benefícios e direitos no contexto corporativo é essencial.

Atualmente, muitas empresas reconhecem a importância de integrar diversas áreas, como recursos humanos, suprimentos, meio ambiente, qualidade e segurança. A gestão integrada se tornou uma prática comum, permitindo que essas áreas trabalhem em conjunto para promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Um sistema de gestão integrado pode ser estruturado com base em normas reconhecidas, como a ISO 9.0001 (Gestão da Qualidade), a ISO 14.001 (Gestão do Meio Ambiente) e a OHSAS 18.001 (Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional) (BSI, 2015). Essa integração abrange questões relacionadas à segurança e saúde dos colaboradores, à identificação e gestão de riscos ocupacionais, à qualidade dos produtos e às operações diárias.

A integração dessas áreas é fundamental para o bem-estar dos colaboradores, a eficiência operacional e a vantagem competitiva de uma empresa. No passado, a produção era a prioridade, mas hoje em dia, para ser competitiva, uma empresa deve considerar questões ambientais, cuidar da saúde e segurança de seus colaboradores e entregar produtos de alta qualidade.

Para garantir a saúde dos colaboradores, existem normas que estabelecem diretrizes rigorosas para as empresas, especialmente em ambientes ruidosos, com exposição a calor, frio, entre outros. Essas normas são regidas pela ABNT NBR ISO 9.001 e ISO 9.004, que estabelecem regras de segurança para proteger os colaboradores de estresses e fatores psicológicos e físicos.

A OHSAS (Série de Avaliação da Saúde e Segurança no Trabalho), que se originou na Grã-Bretanha e é adotada por muitos países, incluindo o Brasil, é outro exemplo de padrão internacional. Ela visa a proteção e eliminação de riscos à saúde e segurança ocupacional dos colaboradores (Jones, 2015).

A evolução desses sistemas culminou na ISO 45.001, introduzida em 2018, que fornece orientações sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (ABNT, 2018; ISO

45.001, 2018). Essa norma global representa um marco importante na integração de sistemas e na promoção da saúde e segurança dos colaboradores.

É notável o progresso significativo que ocorreu no mundo em relação ao cuidado com as pessoas e o meio ambiente. A integração de sistemas de qualidade, meio ambiente, saúde e segurança, com a aplicação da ISO 45.001 como referência em Saúde e Segurança Ocupacional, demonstra a disposição de países e organizações em prol do desenvolvimento, com foco na saúde e segurança dos colaboradores.

4.1. Conceito de Saúde e Segurança Ocupacional

Conforme destacado por Oliveira (2022), a Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) representa um conjunto de normas e procedimentos estabelecidos por lei, com o objetivo primordial de reduzir acidentes e doenças ocupacionais. A regulamentação e fiscalização dessa área são responsabilidades do Ministério do Trabalho, que se encarrega de auditar e garantir a implementação dessas medidas nas empresas.

De acordo com a Unimed Rio Preto (2020), a saúde ocupacional é um campo da medicina que deve ser obrigatório para empresas de todos os portes. Seu propósito principal é prevenir doenças e acidentes relacionados às atividades laborais, abrangendo tanto aspectos físicos quanto mentais, decorrentes das rotinas e funções desempenhadas pelos trabalhadores.

A SEGMED (2023) acrescenta que a segurança e saúde ocupacional surgiu da necessidade de estabelecer uma área específica voltada para o ambiente de trabalho, os colaboradores e as empresas, com ênfase na promoção da qualidade de vida dos empregados. Em outras palavras, o SSO tem como missão garantir que as empresas estejam em conformidade com a legislação e mantenham seus colaboradores saudáveis, adotando uma abordagem preventiva, diferenciando-se da saúde assistencial, que lida com indivíduos que já possuem doenças.

Segundo a ESO Sistema (2020), o objetivo central do SSO é preservar a saúde física e mental dos colaboradores, prevenindo doenças ocupacionais. Isso envolve a identificação e mitigação de riscos decorrentes da exposição dos trabalhadores a agentes e substâncias prejudiciais, como ruídos, calor, vírus, fungos, gases ácidos, entre outros.

Portanto, o SSO assume a responsabilidade de garantir a saúde e segurança dos colaboradores por meio de uma série de normas e procedimentos. Para implementar eficazmente essas medidas, é fundamental que as empresas cumpram todas as exigências legais,

incorporando-as à sua política empresarial e conduzindo auditorias regulares no setor.

Oliveira (2022) também menciona as Normas Regulamentadoras (NRs), amplamente conhecidas como NRs, que estabelecem diretrizes e orientações para as organizações. Essas normas foram aprovadas pela portaria MTB 3212/1978 e estão sujeitas a inspeção pelo Ministério do Trabalho e Previdência, bem como por auditores fiscais e órgãos reguladores.

As Normas Regulamentadoras (NRs) relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) desempenham um papel crucial na proteção dos trabalhadores e na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Atualmente, existem cerca de 37 NRs, sendo que duas delas, a NR 2 e a NR 27, foram revogadas em edições recentes.

Aqui está uma visão geral das NRs existentes, de acordo com Oliveira (2022):

NR-1 (Disposições Gerais): Esta NR estabelece definições comuns às demais NRs e obriga as empresas a seguirem suas regulamentações.

NR-3 (Embargo ou Interdição): Define diretrizes para a caracterização de situações graves ou de risco em obras e locais de trabalho.

NR-4 (SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho): Estabelece a obrigatoriedade de contratar profissionais de segurança e saúde do trabalho.

NR-5 (CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes): Define critérios para a criação da CIPA nas empresas.

NR-6 (EPIs - Equipamentos de Proteção Individual): Regulamenta o uso de Equipamentos de Proteção Individual pelos trabalhadores.

NR-7 (PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional): Estabelece diretrizes para o programa de controle médico no ambiente de trabalho.

NR-8 (Edificações): Define requisitos para garantir condições ambientais adequadas em edificações.

NR-9 (PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais): Estabelece a obrigatoriedade do programa de prevenção de riscos ambientais.

NR-10 (Instalações e Serviços em Eletricidade): Regulamenta atividades relacionadas à eletricidade.

NR-11 (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais): Estabelece regras para garantir a segurança na movimentação de materiais.

NR-12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos): Define diretrizes para a

segurança em máquinas e equipamentos.

E assim por diante, com NRs abrangendo diversas áreas, desde atividades perigosas até segurança em plataformas de petróleo. Essas normas desempenham um papel fundamental na criação de uma cultura de segurança no ambiente de trabalho e na prevenção de doenças e lesões relacionadas ao trabalho

4.2 Principais Instrumentos de Gestão Integrada para Garantir a Saúde do Colaborador na Perspectiva da Medicina Legal

O Sistema de Gestão Integrada – SIG – pode ser definido como a integração dos sistemas de Gestão da Qualidade, Meio ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, tendo como incorporação os subsetores que contribuem com a área como: rh, suprimentos, manutenção etc. Essa integração vai desde a garantia dos direitos trabalhistas, como a garantia da entrega dos produtos com qualidade, a não contaminação do meio ambiente e a prevenção da saúde e segurança dos colaboradores. (CAJAZEIRA, 2023).

Esses sistemas integrados, em suas individualidades possuem seus métodos e meios expressos nas normas ISO 9.001, ISO 14.001 e OHSAS 18.001, sendo descrita seu escopo e adaptadas as necessidades organizacionais. (CAJAZAEIRA, 2023).

A gestão integrada, como mencionado anteriormente com base em fontes previamente citadas, desempenha um papel fundamental na garantia da saúde e segurança dos colaboradores dentro de uma empresa. Para isso, existem diversas ferramentas e práticas da medicina legal que podem ser aplicadas, a MDS Brasil (2021) traz um conjunto de controles que se implementados contribuem para a garantia da saúde do colaborador dentro da empresa, como:

1. CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes): A CIPA é um órgão formado por representantes dos empregadores e dos empregados, cuja principal função é promover a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Ela realiza atividades como inspeções de segurança, análise de incidentes, e promove a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT), que é uma oportunidade para conscientizar os colaboradores sobre questões de saúde e segurança.
2. Auditoria em Saúde e Segurança: Realizar auditorias periódicas nas áreas operacionais, administrativas e de segurança e saúde ocupacional é essencial para identificar e corrigir potenciais riscos. Isso garante que a empresa esteja em conformidade com as normas de segurança e que os processos estejam funcionando de acordo com as diretrizes estabelecidas.

3. **Avaliações Médicas Periódicas (ASOs):** Através de Avaliações de Saúde Ocupacional (ASOs), é possível monitorar a saúde dos colaboradores ao longo do tempo. Isso permite identificar qualquer problema de saúde relacionado ao trabalho e tomar medidas preventivas. Além disso, essas avaliações ajudam a garantir que os colaboradores estejam aptos para as funções que desempenham.

4. **Promoção de Saúde:** Oferecer programas de promoção de saúde aos colaboradores é uma maneira eficaz de incentivar hábitos saudáveis. Isso pode incluir orientação nutricional, atividades físicas, programas de cessação do tabagismo e apoio à saúde mental. Colaboradores saudáveis tendem a ser mais produtivos e ter menos faltas por motivos de saúde.

5. **Fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual):** Cumprir rigorosamente as normas de saúde e segurança inclui o fornecimento adequado de EPIs aos colaboradores. EPIs como capacetes, óculos de proteção, luvas e máscaras são essenciais em muitos ambientes de trabalho para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

6. **Gestão de Planos de Saúde:** Encontrar e fornecer planos de saúde de qualidade para os colaboradores é uma forma de garantir que eles tenham acesso a cuidados médicos quando necessário. Isso pode incluir a cobertura de consultas, exames, internações e medicamentos, contribuindo para a manutenção da saúde.

7. **Apoio em Casos Complexos:** Em situações mais complexas, como acidentes graves ou doenças ocupacionais, é importante que a empresa forneça apoio não apenas ao colaborador diretamente afetado, mas também à sua família. Isso pode incluir assistência psicológica, suporte financeiro e orientação jurídica, se necessário.

8. **Treinamento e Conscientização:** A capacitação dos colaboradores em questões de saúde e segurança é fundamental. Eles precisam estar cientes dos riscos envolvidos em suas atividades e saber como agir de forma segura. A conscientização regular por meio de treinamentos é uma prática crucial.

Ao aplicar essas ferramentas da medicina legal em um contexto de gestão integrada, as empresas podem não apenas cumprir as regulamentações e normas, mas também criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para seus colaboradores. Isso não só reduz os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, mas também contribui para a produtividade e o bem-estar geral dos funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão deste trabalho enfatiza a importância fundamental da medicina legal no contexto dos direitos dos trabalhadores, com especial destaque para a saúde e segurança no ambiente de trabalho. Durante os capítulos anteriores, exploramos conceitos e entendimentos essenciais relacionados a essa temática, ressaltando a necessidade de integração das áreas dentro de uma organização, sob a ótica da medicina legal, para garantir a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, destacamos como o cumprimento da legislação trabalhista, sob a perspectiva da medicina legal, pode contribuir significativamente para uma vida mais saudável e segura para os funcionários. Horários regulamentados, intervalos de descanso, férias remuneradas e medidas de prevenção e cuidados com os riscos ocupacionais são elementos cruciais nesse processo, com base na medicina legal. Embora tenhamos avançado muito em termos de regulamentação e direitos dos trabalhadores, a medicina legal também desempenha um papel vital na avaliação e monitoramento da saúde dos colaboradores, assegurando que a legislação seja efetivamente cumprida e que eventuais riscos sejam mitigados.

No contexto da gestão integrada, conforme preconizado pela medicina legal, ficou claro que, no século XXI, a preocupação central deve ser com as pessoas. O desenvolvimento humano, o cuidado com a saúde e a segurança dos colaboradores são fundamentais para o sucesso de qualquer organização, e a medicina legal desempenha um papel crucial nesse contexto. Os sistemas de gestão, como ISO 9.001, ISO 14.001 e OHSAS 18.001, sob a ótica da medicina legal, incorporam a preocupação com fatores como ruído, exposição ao calor, ergonomia e outros elementos que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho.

A adoção de um Sistema de Gestão Integrado (SIG) permite que a produção não ocorra em detrimento da saúde humana. O diálogo entre as normas ISO 9.001, 14.001 e a ISO 45.001 revela que manter o trabalhador saudável é economicamente mais vantajoso do que gerir o absenteísmo, transformando o respeito aos direitos em fator de competitividade global.

Através da integração desses sistemas e do cumprimento das normas e procedimentos, com base na medicina legal, é possível proteger eficazmente os direitos dos trabalhadores, garantir sua saúde e segurança e, ao mesmo tempo, promover um ambiente de trabalho mais eficiente e produtivo. Conclui-se, portanto, que a medicina legal desempenha um papel central na garantia da saúde das pessoas e no cumprimento das normas, resultando em maior disponibilidade, produção, lucratividade e competitividade no mercado. A busca constante por melhores práticas e pelo respeito aos direitos humanos, sob a ótica da medicina legal, deve

continuar a ser um objetivo central de todas as organizações.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, H. L. A competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos decorrentes das relações de trabalho. Caderno de Estudos e Pesquisas Universitarias: uma publicação da Associação Educacional e Assistencial Santa Lúcia. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 5, n. 8, 2012, p.148.

BARBIERI, C. Gestão ambiental empresarial. São Paulo: Saraiva, 2017.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. Administração: construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.

BEUREN, Ilse Maria (Org); LONGARAY, André Andrade; RAUPP, Fabiano Maury; SOUZA, Marco Aurélio Batista de; COLAUTO, Romualdo Douglas; PORTON, Rosimere Alves de Bona. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3ª Edição, São Paulo: Editora Atlas, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Auditoria do SUS: orientações básicas. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Brasília: DENASUS, 2011. (Série A. Normas e Manuais Técnicos).

CICCO, M. G. A. F de. OHSAS 18001 Especificação para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no trabalho, São Paulo, 2003.

DANTAS, José Alberto Maciel. ABC do direito do Trabalho. Editora: LTR, 2021.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas. São Paulo: Unijui, 2016.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. 40ª ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

DINIZ, Maria Helena. Compêndio de Introdução à Ciência do Direito. 28ªed. São Paulo: Saraiva, 2023.

ISO 45001:2018. Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional - Requisitos com Orientação para Uso. ABNT, Mai. 2018. 47 p.

MACHADO NETO, A.L. Compêndio de Introdução à Ciência do Direito. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 1984.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 32.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 42. Ed. São Paulo: LTR. 2019.

NBR/ISO 9001 – Sistema de Gestão da Qualidade – Requisitos, ABNT, 2000.

NBR/ISO 14001 – Sistema de Gestão Ambiental – Requisitos, ABNT, 2004.

OHSAS 18001– Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional – Especificação, 2003.

PINTO, Sérgio Martins. Direito do Trabalho. 39^a ed. São Paulo: Atlas, 2023.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. 3^a ed. São Paulo: Atual, 2000.

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, F.C.A. Estratégia de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1999.

TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil – Volume Único. 4^a ed. São Paulo – SP: Método, 2014, p. 79. 38 _____. Manual de Direito Civil: volume único / Flávio Tartuce. 7. ed. ver., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação – o positivismo, a fenomenologia, o marxismo. Revista Formação, n.20, volume 1, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil. São Paulo, Ed. Saraiva, 2005.

VIDAL Neto, Pedro. Estudo sobre a Interpretação e a Aplicação do Direito do Trabalho. São Paulo: FADUSP, 1985.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICA

ABNT, (1996) - NBR ISO 14001 - Sistemas de Gestão Ambiental - Especificação e Diretrizes para Uso. Associação Brasileira de Normas Técnicas, Rio de Janeiro, Brasil. Ambiente Brasil. Disponível em <http://www.ambientebrasil.com.br>. Acesso em 24/08/2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 22/08/2023.

BRASIL. Código Civil Brasileiro: promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 11/09/ 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. Manual de Normas de Auditoria. 2. ed. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1998. Disponível em: bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_normas_auditoria.pdf Acesso em 09/09/2023.

BRASIL, GOV. Lei n. 8.080 de 19 de setembro de 1990. Lei orgânica da saúde. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm Acesso em 08/09/2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Decreto n. 5.974 de 29 de novembro de 2006. Dispõe sobre a nova definição do Ministério da Saúde e suas competências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5974.htm Acesso em:

07/09/2023.

BSI, British Standards Institution. Apresentando o Anexo SL, A nova estrutura de alto nível para todas as normas de sistema de gestão do futuro. São Paulo, 2015. 4 p. Disponível em: <https://www.bsigroup.com/LocalFiles/pt-BR/Entendendo%20o%20Anexo%20SL.pdf>.

Acesso em: 24/08/2023.

CAJAZEIRA, J. Implantando Sistemas Integrados de Gestão, São Paulo. Disponível em: <http://www.qualitas.eng.br/qualitas> Acesso em 16/09/2023.

ESO, Sistema. O que é SSO. 2020. Disponível em: <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/o-que-e-sso-saude-seguranca-ocupacional> acesso em 19/09/2023.

JONES, Richard. ISO 45001 and the evolution of occupational health and safety management systems, 2015. 9 p. Disponível em: https://www.asse.org/assets/1/7/IOSH_Article_for_ISO_45001.pdf. Acesso em: 25/08/2023.

MDS Brasil. Gestão da Saúde. 2021. Disponível em: <https://digilandia.io/saude/gestao-de-saude/> Acesso 14/09/2023.

NIGRI, Luciana Ludwig. Humanização da Saúde. 2021. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/humanizacao-na-saude/> Acesso 18/09/2023.

OLIVEIRA, Ana Flávia. O que é e qual a importância da saúde e segurança no trabalho. 2022. Disponível em: <https://beecorp.com.br/sst-saude-e-seguranca-do-trabalho/> acesso 17/09/2024.

SEGMED. Saúde ocupacional. 2023. Disponível em: <http://segmedcampos.com/blog/voce-sabe-o-que-e-saude-ocupacional/> Acesso em 18/09/2023.

SEGUNDO, C. C de A; SOUZA, E. de S. A Nova ISO 45001:2016 e Suas Contribuições. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7, 2015. Resende. Associação Educacional Dom Bosco, 2015. p. 3-12. Disponível em: . Acesso em: 19/09/2023.

UNIMED RI PRETO. Guia completo sobre saúde ocupacional. Disponível em: <https://www.unimedriopreto.com.br/blog/saude-ocupacional/> Acesso em 18/09/2023.