TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL: GOVERNANÇA CORPORATIVA PARA ALÉM DOS REQUISITOS LEGAIS

SAFE AND HEALTHY WORK: CORPORATE GOVERNANCE BEYOND LEGAL REQUIREMENTS

Cirlene Luiza Zimmermann[1]

RESUMO: O artigo aborda a importância de uma governança corporativa eficaz no contexto da saúde da pessoa trabalhadora e da segurança do trabalho (SST), explorando como uma gestão empresarial responsável vai além do cumprimento de requisitos legais. Com base no conceito e nos princípios da governança corporativa disseminados pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), discute-se a integração dos aspectos do meio ambiente do trabalho seguro e saudável e da saúde do trabalhador e da trabalhadora como fundamentos para os princípios da Governança Corporativa, dos padrões ESG (Meio Ambiente, Social e Governança) e dos objetivos da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável da ONU. Exemplos práticos ilustram a incompatibilidade entre uma suposta governança corporativa eficaz e a violação de normas de SST ou a ocultação deliberada de dados sobre doenças e acidentes relacionados ao trabalho. A conclusão destaca a relevância do projeto "Segurança e Saúde nas Escolas", promovido pelo MPT, na formação de uma cultura de prevenção.

PALAVRAS-CHAVE: meio ambiente do trabalho; saúde das pessoas trabalhadoras; governança corporativa; princípios; segurança e saúde nas escolas.

ABSTRACT: This article addresses the importance of effective corporate governance in the context of occupational health and occupational safety (OSH), exploring how responsible business management goes beyond compliance with legal requirements. Based on the concept and principles of corporate governance disseminated by the Brazilian Institute of Corporate Governance (IBGC), the text discusses the integration of the aspects of the safe and healthy work environment and the health of workers as foundations for the principles of Corporate Governance, ESG (Environmental, Social and Governance) standards and the objectives of the UN 2030 Agenda for sustainable development. Practical examples illustrate the incompatibility between supposedly effective corporate governance and the violation of OSH standards or the deliberate concealment of data on work-related diseases and accidents. The conclusion highlights the relevance of the "Safety and Health in Schools" project, promoted by the Public Ministry of Labor, in the formation of a culture of prevention.

---

1 *Procuradora do Ministério Público do Trabalho desde 2016; coordenadora nacional da Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT desde 2023; procuradora federal na Advocacia-Geral da União de 2007 a 2016; mestra e bacharela em Direito pela Universidade de Caxias do Sul – UCS. Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/8479316729680785. E-mail: cirlene.zimmermann@mpt.mp.br.*

KEYWORDS: work environment; health of workers; corporate governance; principles; safety and health in schools.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Princípios da governança corporativa; 3 Meio ambiente do trabalho seguro e saudável como fundamento principiológico da governança corporativa; 4 A incompatibilidade entre governança corporativa e violação de normas de SST; 5 Importância da educação na segurança do trabalho e na saúde do trabalhador e da trabalhadora; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu art. 170, estabelece que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o objetivo de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Esse artigo delineia princípios fundamentais como a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca pelo pleno emprego e a defesa do meio ambiente, incluindo o trabalho seguro e saudável, como elementos centrais para o desenvolvimento econômico e social.

A governança corporativa é definida pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2024) como um "sistema formado por *princípios, regras, estruturas e processos* pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à *geração de valor sustentável* para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral". A adesão a esse sistema busca garantir que os agentes de governança e demais indivíduos de uma organização atuem tendo como balizas a "busca pelo *equilíbrio entre os interesses de todas as partes*, contribuindo positivamente para a *sociedade e para o meio ambiente*".

O alinhamento dos interesses de todas as partes assegura o cumprimento dos princípios da governança corporativa, quais sejam: integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade, que, por sua vez, visam promover o crescimento sustentável da empresa, incluindo a promoção de um ambiente de trabalho decente, seguro e saudável.

A importância de um ambiente de trabalho decente, seguro e saudável é inquestionável, pois, além de ser um direito fundamental dos trabalhadores e das trabalhadoras, a promoção da saúde e da segurança no trabalho (SST) está diretamente ligada à sustentabilidade, à reputação e à rentabilidade das empresas.

Ao cotejar o art. 170 da CF/88 com o conceito de governança corporativa, observa-se uma convergência significativa entre a valorização do trabalho hu-

mano e a busca por uma gestão corporativa transparente e responsável. Ambas as abordagens enfatizam a necessidade de práticas que garantam a dignidade humana, a segurança e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, indo além do mero cumprimento de requisitos legais.

Assim, uma governança corporativa eficaz pode complementar e fortalecer os objetivos constitucionais de promover ambientes de trabalho que respeitem e valorizem o ser humano em todas as suas dimensões, integrando práticas que visam ao bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras e ao equilíbrio ambiental em todas as suas perspectivas.

2 Princípios da governança corporativa

A prática eficaz da governança corporativa exige o atendimento de cinco princípios, conforme estabelecido pelo IBGC (2024), quais sejam:

Integridade: A integridade na governança corporativa significa praticar e promover o contínuo aprimoramento da *cultura ética* na organização, *evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses*, mantendo a *coerência entre discurso e ação* e preservando a lealdade à organização e o *cuidado com suas partes interessadas*, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.

No que diz respeito à SST, isso implica seguir rigorosamente as normas, os regulamentos e os princípios, mesmo quando não há supervisão direta. Empresas íntegras buscam manter ambientes de competição concorrencial leal, não buscando atalhos ou tentando economizar às custas da saúde, da vida e da integridade física e emocional de trabalhadores e trabalhadoras.

Transparência: A transparência é um princípio essencial que envolve a *disponibilização, para as partes interessadas, de informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas*, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os *fatores ambiental, social e de governança*, especialmente aquelas relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras. A promoção da transparência favorece o desenvolvimento dos negócios e estimula um ambiente de confiança para o relacionamento de todas as partes interessadas.

Uma empresa transparente não esconde dados de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, mas os comunica de forma clara a todas as partes

interessadas, o que melhora a confiança dos *stakeholders* e abre os caminhos para uma gestão mais eficaz da SST.

A notificação das doenças e dos acidentes pela empresa é o pontapé inicial para a melhoria das ações preventivas. O gestor de ambiente do trabalho que não reconhece a ocorrência do acidente ou do adoecimento por meio da notificação declara à sociedade sua condição de inocente e mantém sua omissão ou, melhor dizendo, sua predisposição a gerar vítimas por meio das condições de trabalho por ele mal geridas.

A divulgação dos dados de acidentalidade discriminados por CNPJ, englobando tanto as Comunicações de Acidente do Trabalho – CATs quanto os benefícios acidentários concedidos pelo INSS, vigorou por curto período em 2016 e precisa ser retomada pelo Ministério do Trabalho, nesse esforço coletivo de tirar o trabalhador acidentado ou adoecido da invisibilidade, inclusive fornecendo informações ao consumidor ou ao investidor consciente para eleger de forma subsidiada em dados as empresas de quem adquirem ou em que investem.

Equidade: A equidade pressupõe tratar todos os sócios e demais partes interessadas de *maneira justa*, levando em consideração seus *direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas*, como indivíduos ou coletivamente. O cumprimento do princípio exige uma *abordagem diferenciada conforme as relações e demandas* de cada parte interessada com a organização, motivada pelo *senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades*.

No contexto de SST, isso significa assegurar que todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, independentemente de seu nível hierárquico, setor de atuação (inclusive teletrabalho), condição especial de saúde (pessoa com deficiência, gestante, reabilitado etc.) ou tipo de vínculo (empregado, terceirizado, autônomo, estagiário etc.) tenham igual direito de acesso a condições, ambientes, organização e processos de trabalho seguros e saudáveis. Imprescindível, ainda, assegurar o direito de serem ouvidos quanto à percepção dos riscos ocupacionais e meios de eliminação ou mitigação, inclusive com a criação de mecanismos de participação, como comitês de saúde e segurança, pesquisas de SST e canais de denúncia. Políticas de SST equitativas garantem que nenhum grupo de trabalhadores seja mais exposto a riscos do que outro, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Responsabilização: Esse princípio exige que gestores e conselhos desempenhem suas funções com *diligência, independência e com vistas à gera-*

ção de valor sustentável no longo prazo, assumindo a *responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões*, incluindo aquelas que afetam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras. Além disso, devem *prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo*, cientes de que suas decisões podem responsabilizá-los individualmente, além de impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente.

A prestação de contas envolve a realização de auditorias regulares, inclusive sobre a política de SST, a comunicação aberta sobre os resultados e a implementação de ações corretivas quando necessário. Isso cria um ciclo de melhoria contínua e garante que as práticas de SST estejam sempre evoluindo.

Sustentabilidade: A sustentabilidade na governança corporativa está diretamente relacionada ao dever de zelar pela *viabilidade econômico-financeira* da organização, *reduzir as externalidades negativas* de seus negócios e operações, e *aumentar as positivas*, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos. Nessa perspectiva, compreender que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade.

Esse princípio destaca a necessidade das empresas de assumirem a responsabilidade por suas ações e pelos impactos que causam, tanto internamente quanto externamente. No campo da SST, a responsabilidade corporativa implica reconhecer adequadamente os riscos ocupacionais oriundos do negócio; incluir todos os trabalhadores no mesmo nível de proteção, independentemente do vínculo; implementar medidas preventivas eficazes (e não as de menor custo); realizar os treinamentos contínuos e necessários; estar preparado para responder de forma eficaz a emergências.

Recentemente, num cenário de catástrofe natural no Rio Grande do Sul, deparamo-nos com um expressivo número de denúncias relacionadas à exigência de comparecimento obrigatório ou permanência de empregados em áreas inundadas ou sob risco (Carta Capital, 2024), fato que evidencia reduzida responsabilidade social, com incremento das externalidades negativas de seus negócios e operações e redução ou mesmo inexistência de quaisquer externalidades positivas.

Cada um desses princípios é interdependente e reforça os outros, criando uma estrutura robusta que sustenta a governança corporativa eficaz.

Empresas que aderem a esses princípios de forma consistente são capazes de criar um ambiente de trabalho que cumpre os requisitos legais relativos à SST com naturalidade, promovendo a saúde, a segurança e o bem-estar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras de maneira sustentável, e ainda sendo produtiva e rentável.

3 Meio ambiente do trabalho seguro e saudável como fundamento principiológico da governança corporativa

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece ambientes de trabalho seguros e saudáveis como um princípio fundamental do trabalho desde 2022. A Resolução da ONU nº 76-300, também aprovada em 2022, reforça o direito humano a um meio ambiente limpo, saudável e sustentável, incluindo a perspectiva do trabalho.

Contudo, grande parte da poluição ambiental se origina em ambientes de trabalho, em decorrência da degradação provocada por processos produtivos inseguros e insalubres, o que ressalta a interdependência entre a saúde do trabalhador e da trabalhadora e a sustentabilidade ambiental.

O meio ambiente do trabalho é indivisível, assim como seus impactos sobre a natureza não conseguem ser inteiramente isolados. Em razão disso, imprescindível que a prevenção contra os riscos seja assegurada a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo, incluindo terceirizados, autônomos, servidores públicos e estagiários, sempre assegurada pelo gestor do meio ambiente do trabalho, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/74.

Isso reforça nosso dever de combater iniciativas de exclusão de trabalhadores do direito à proteção, a exemplo da ADPF 1.068, proposta pelo Estado do Espírito Santo, com o único objetivo de obter do STF decisão que exclua os servidores públicos do direito à redução dos riscos no ambiente de trabalho com base em normas regulamentadoras. As NRs são técnicas utilizadas como parâmetro de proteção na Administração Pública, considerando que os entes públicos, em geral, são omissos na regulamentação da saúde e da segurança do trabalho. A omissão, contudo, não pode beneficiar a Administração Pública em detrimento do direito dos trabalhadores à redução dos riscos ocupacionais.

O Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho indica que, de 2002 a 2022, tivemos mais de 12.653.000 acidentes do trabalho notificados no Brasil por meio de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT (Smartlab, 2024).

Esse número alarmante, entretanto, não computa trabalhadores informais, servidores públicos e os inúmeros adoecimentos relacionados ao trabalho que são subnotificados no nosso país.

São quase 70 acidentes do trabalho notificados por hora, número praticamente naturalizado e aceito como custo do progresso, já que os índices se mantêm em patamares semelhantes em todos esses anos. Entretanto, diferentemente das mudanças climáticas que, segundo especialistas, chegaram a um "ponto de não retorno", no caso dos acidentes do trabalho é necessário e é possível mudar esse cenário. Para tanto, imprescindível que "meio ambiente do trabalho seguro e saudável" seja uma pauta empresarial e que envolva toda a empresa, desde a alta gestão até o chão da fábrica.

E esse cuidado se justifica porque as doenças e os acidentes relacionados ao trabalho geram custos econômicos e sociais para as empresas e para a sociedade como um todo, tal como exposto no documentário do MPT "Abril Verde: Juntos por um Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável" (MPT, 2024). Há estudos que apontam que, para cada R$ 1,00 gasto com prevenção, a empresa economizaria R$ 4,00 que seriam gastos caso acontecesse um acidente (Revista *Cipa*, 2024). Apenas de despesa pública previdenciária com benefícios por incapacidade decorrente de acidentes do trabalho, foram mais de R$ 136 bilhões gastos de 2012 a 2022 (Smartlab, 2024).

Por tudo isso, o meio ambiente do trabalho seguro e saudável deve ser um dos pilares dos princípios ESG (*Environmental, Social and Governance* ou, em português, Ambiental, Social e Governança) e da Agenda 2030 da ONU, que visa promover o desenvolvimento sustentável.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU destacam a importância de garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras, sendo esse um aspecto fundamental para a sustentabilidade das empresas. Empresas que adotam práticas de SST podem promover o desenvolvimento sustentável e contribuir de forma efetiva para o cumprimento desses objetivos, em especial, os objetivos 3 (Saúde e Bem-Estar) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), que propõem: 3.4 – Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar; 3.d – Reforçar a capacidade de todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, para o alerta precoce, redução de riscos e gerenciamento de riscos nacionais e globais de saúde; e 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos

para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Para entender melhor a relação entre meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador e da trabalhadora, é importante considerar que o impacto ambiental nunca se limita ao meio ambiente do trabalho e nem se resume ao meio ambiente natural. Ambientes de trabalho insalubres e inseguros contribuem para a degradação ambiental. A exposição a substâncias tóxicas e a má gestão de resíduos industriais podem causar agravos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e na população do entorno, além de danos ao meio ambiente.

Portanto, empresas que cumprem rigorosamente as normas de SST e adotam práticas de saúde e segurança adequadas e suficientes tendem a ser mais sustentáveis e ter uma abordagem mais sustentável em relação ao meio ambiente, enquanto o contrário nem sempre é verdadeiro, considerando as recorrentes práticas de *greenwashing*, isto é, as maquiagens feitas pelas empresas para se divulgarem como empresas socioambientalmente sustentáveis quando, na realidade, não são.

O *compliance* com as normas de SST é uma demonstração de responsabilidade corporativa e compromisso com a sustentabilidade. Isso se alinha com os princípios ESG, contribui para a imagem positiva da empresa e, sobretudo, é bom para quem trabalha.

A saúde do trabalhador e da trabalhadora está intrinsecamente ligada ao meio ambiente do trabalho. Exige uma visão holística, focada na saúde pública e coletiva. Condições de trabalho inseguras e insalubres podem levar a acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, que afetam a qualidade de vida, impactam a saúde física e mental e, muitas vezes, tiram a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, além de aumentar os custos para as empresas devido ao absenteísmo e à baixa produtividade (que inclusive pode ser consequência do presenteísmo). Investir em saúde do trabalhador (que é muito mais do que fazer medicina do trabalho ou saúde ocupacional, com seu olhar fragmentado e práticas cartoriais) é, portanto, uma prática inteligente, sustentável e rentável.

A promoção do bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras vai além de cumprir normas regulamentadoras ou mesmo de prevenir acidentes e doenças. Envolve criar um ambiente em que as pessoas se sintam física e emocionalmente seguras, valorizadas, confiantes e motivadas. Assim, não basta disponibilizar assistência psicológica se as causas do adoecimento psíquico na empresa não forem reconhecidas e enfrentadas. Essa, aliás, uma das principais

críticas em face da Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

A responsabilidade social corporativa visa assegurar a conformidade legal, mas também executar projetos e ações que efetivamente beneficiam o público interno (trabalhadores e trabalhadoras, sócios e investidores) e externo (população do entorno, clientes e fornecedores). Portanto, não basta elaborar programas de SST, é preciso harmonizá-los e implementá-los de forma efetiva, assegurando melhores condições de trabalho e de saúde.

Isso somente é possível com o envolvimento efetivo de todos os *stakeholders* na implementação eficaz de práticas de SST, incluindo as agências reguladoras das mais diversas atividades econômicas, que devem se abster de regulamentar aspectos que envolvam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras, ou seja, estranhos à sua atribuição legal, remetendo os temas à regulamentação tripartite do Ministério do Trabalho. Excepcionalmente, poderiam regular dispondo sobre medidas de proteção mais benéficas aos trabalhadores e às trabalhadoras, tudo com o propósito de assegurar o ambiente de segurança e de confiabilidade que o setor econômico necessita, mas jamais em sentido oposto ao piso de proteção constitucional, legal ou regulamentado pela autoridade competente.

Os trabalhadores precisam ser chamados a se envolver no levantamento de perigos e na avaliação dos riscos ocupacionais, ser ouvidos quanto às melhores práticas preventivas e se sentirem seguros em colaborar com a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e mais saudável. A diretoria precisa manter canais de comunicação com os trabalhadores, conhecer e monitorar a efetividade das ações de SST assim como monitoram a produção e o faturamento. A gestão da SST precisa estar no topo da estrutura organizacional e não ser subordinada ao setor de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas.

Para garantir a eficácia das práticas de SST, é necessário um monitoramento constante e avaliações periódicas. Isso permite a identificação de áreas de melhoria e a implementação de ações corretivas. Ferramentas de monitoramento, como auditorias internas e externas, são essenciais para promover melhoria contínua e manter altos padrões de SST. Portanto, totalmente contraditória e inócua a discussão do prazo de validade dos programas de saúde e segurança do trabalho (dois ou três anos, segundo a Norma Regulamentadora 01). A empresa que permanece durante todo esse período sem rever seu programa de gerenciamento de riscos, certamente, não está promovendo saúde e segurança no trabalho.

A inovação tecnológica pode desempenhar um papel importante na melhoria das condições, da organização, dos processos e do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Desde a automação de processos perigosos até a implementação de tecnologias de monitoramento de saúde, as empresas podem utilizar a tecnologia para criar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, sempre associando as inovações tecnológicas à necessidade de rever continuamente seu gerenciamento de riscos.

A vigilância contínua ativa e passiva em relação à saúde do trabalhador e da trabalhadora é a forma mais eficiente de promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis porque permite intervenções tempestivas para corrigir eventuais falhas na gestão dos riscos ocupacionais e a efetiva consideração das condições especiais de saúde no PCMSO, com vistas a acompanhar de forma diferenciada o trabalhador ou a trabalhadora cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais, nos termos do item 7.3.2 da NR 7 (Brasil, 2021).

4 A incompatibilidade entre governança corporativa e violação de normas de SST

A governança corporativa não pode ser considerada eficaz se uma empresa descumpre ou flexibiliza normas de SST, incluindo as relativas à jornada de trabalho, que é um fator de risco ocupacional relevante.

Empresas que escondem ou subnotificam doenças e acidentes relacionados ao trabalho estão violando os princípios da transparência e da integridade. Isso impede a implementação de medidas corretivas e prejudica a confiança dos trabalhadores e das trabalhadoras e da sociedade como um todo na organização, inclusive podendo manchar sua reputação em casos de acidentes de maior gravidade.

A fidedignidade dos dados é elemento indispensável para a formulação de políticas públicas, inclusive no que se refere aos adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho. Para alcançar essa fidedignidade, faz-se necessário um árduo trabalho de sensibilização de profissionais da saúde e de empresas sobre a importância das notificações dos agravos à saúde e à integridade física e psíquica relacionados ao trabalho, tanto por meio da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, prevista na Lei nº 8.213/91, para assegurar dados estatísticos e epidemiológicos para os sistemas previdenciário e laboral, quanto por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN, criado

a partir da Lei nº 6.259/75, cujos dados coletados guiam a atuação do Sistema Único de Saúde – SUS, em todas as instâncias, no tocante à promoção da saúde do trabalhador.

Entretanto, parte significativa das empresas, grandes ou pequenas, segue subnotificando, especialmente os adoecimentos dos trabalhadores e os casos suspeitos.

A negligência de muitos médicos e médicas do Trabalho na realização de exames médicos ocupacionais, escancarada na fundamentação do Projeto de Lei nº 1083/2021 (Câmara, 2021), compromete a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e viola os princípios da sustentabilidade e da prestação de contas. Os exames médicos são essenciais para identificar perigos, avaliar riscos e prevenir agravos à saúde do trabalhador e devem ser executados com a devida diligência, com especial atenção para os agentes de riscos e agravos à saúde identificados na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde (Brasil, 2023) e das listas de doenças profissionais e do trabalho e de nexos técnicos epidemiológicos previdenciários estabelecidos no Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99).

Em cenários de crises, como os observados durante a pandemia da covid-19 e do desastre climático enfrentado pelo Rio Grande do Sul em 2024, a suspensão de exames ocupacionais não pode ser uma proposta aceitável, pois expõe os trabalhadores e as trabalhadoras a perigos desnecessários em quadros de riscos agravados e viola os princípios da equidade e da responsabilidade. Momentos de catástrofes exigem adaptações, mas que devem privilegiar uma terapia de fortalecimento da saúde mental, por exemplo, sempre com base no conceito sistêmico da saúde do trabalhador previsto na Lei nº 8.080/1990, e nunca chancelar a omissão de quem tem o dever de zelar pela saúde das pessoas que trabalham.

Empresas que mantêm ambientes de trabalho insalubres, em que os trabalhadores estão expostos aos mais diversos agentes de riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais e de acidentes sem as devidas e suficientes medidas de prevenção, estão desrespeitando os princípios da responsabilidade corporativa e da integridade. Tais condições podem levar a graves problemas de saúde e comprometem a sustentabilidade da empresa, além de gerar externalidades negativas refletidas em gastos com saúde e previdência, que são arcados por toda a sociedade.

Esse aspecto passa pela questão dos limites de tolerância que definem as possibilidades de exposição de trabalhadores a agentes insalubres previstos na NR 15, que seguem o modelo dominante da toxicologia clássica, acreditando na relação linear dose-resposta que permitiria calcular uma dose segura para não afetar a saúde humana. Na prática, contudo, não funciona assim. Essa metodologia ignora aspectos qualitativos que podem influenciar no processo de adoecimento, em especial os relacionados ao contexto socioambiental e ao processo produtivo. E empresas socioambientalmente sustentáveis precisam estar atentas a esse aspecto, reduzindo os níveis de exposição independentemente dos ultrapassados limites de tolerância da NR 15.

A falta ou a insuficiência de treinamento adequado em SST é uma violação direta dos princípios da responsabilidade e da sustentabilidade. Trabalhadores não treinados ou treinados de forma insuficiente (inclusive nos casos de certificados de treinamentos falsificados ou vendidos sem a efetiva contrapartida do treinamento) são mais propensos a acidentes, o que aumenta os custos para a empresa e coloca a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras em risco. Esse quadro também se aplica às situações de desvio de função, em que os trabalhadores são expostos a riscos para os quais não foram treinados para lidar.

A ausência de planos de emergência e de resposta a incidentes, acidentes e desastres naturais, incluindo os decorrentes das mudanças climáticas, é um sinal claro de governança corporativa inadequada e ineficaz. Empresas responsáveis e sustentáveis devem estar preparadas para responder a emergências decorrentes de riscos internos (originados no seu processo produtivo) e externos[2] de maneira eficiente para minimizar os danos aos trabalhadores e às trabalhadoras e ao meio ambiente.

A implementação de medidas de prevenção deve observar a ordem de prioridade estabelecida na CLT (art. 166 – fornecimento de equipamento de proteção individual adequado ao risco sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde) e na NR 01 (item 1.4.1, alínea "g": eliminação dos fatores de risco; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e adoção de medidas de proteção individual).

2 Item 1.5.4.3.2 da NR 01. A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

O mero fornecimento de EPIs sem a observância da hierarquia das medidas de prevenção, como costumeiramente ocorre nas empresas, expõe os trabalhadores a riscos preveníveis e viola os princípios da equidade, da responsabilidade e da sustentabilidade.

A falta de envolvimento dos trabalhadores no desenvolvimento e na implementação de políticas e programas de SST é uma falha significativa na governança corporativa. Empresas devem incentivar a participação ativa dos trabalhadores para garantir que as políticas sejam eficazes e relevantes, e isso passa pela escuta qualificada, pois ninguém melhor do que quem trabalha, executa o processo produtivo, para indicar as fraquezas e as melhorias necessárias.

A origem da palavra prevenção indica a ação de "pré-ver", ou seja, ver/chegar antecipadamente para evitar um dano. Portanto, não há como ser preventivo sem ser proativo. Empresas que adotam uma abordagem reativa em vez de proativa em relação à SST estão falhando em cumprir os princípios da integridade, da responsabilidade e da sustentabilidade. A prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho deve ser sempre uma prioridade e não uma resposta a acidentes e adoecimentos já ocorridos. Ainda assim, uma vez ocorrido o acidente, imprescindível a notificação e a investigação adequada de suas causas para que as medidas corretivas sejam implementadas e acidentes ou doenças da mesma natureza não se repitam.

Verifica-se que violações de normas e princípios de SST representam sérias violações dos princípios de governança corporativa e podem ter um impacto severo na reputação da empresa, especialmente num cenário em que diversas instituições que não são típicas do mundo do trabalho, a exemplo do Banco Central (2021), também começam a se preocupar com os efeitos nocivos sobre suas reputações de se envolverem comercialmente com empresas que mantêm ambientes de trabalho inseguros e insalubres, com falta de transparência e má gestão da SST, condutas que podem levar à perda de confiança por parte dos *stakeholders* e do público, resultando em consequências financeiras e legais significativas.

5 Importância da educação na segurança do trabalho e na saúde do trabalhador e da trabalhadora

O projeto Segurança e Saúde nas Escolas (SSE), do Ministério Público do Trabalho, é uma iniciativa que foca na educação escolar para preparar crianças, adolescentes e jovens para um mundo do trabalho decente, sustentável, seguro

e saudável. Atualmente, a Iniciativa SSE (2023) é desenvolvida em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego e a Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O projeto também contribui para o alcance dos objetivos 3 (Saúde e Bem-Estar) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) da Agenda 2030 da ONU, já sustentados neste artigo, e do objetivo 4 (Educação de Qualidade), especialmente quanto aos subitens: 4.7 – Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável; e 4.a – Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e ao gênero, e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos.

O art. 14 da Convenção nº 155 da OIT estabelece que os Estados-Partes devem adotar medidas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento.

Com vistas a concretizar tal disposição, a Lei nº 12.645/2012 instituiu o dia 10 de outubro como o dia dedicado à Segurança e à Saúde nas Escolas e sugeriu a adoção de atividades para o tratamento dessa temática no ambiente escolar, como palestras, concursos de frase ou redação, eleição de cipeiro escolar e visitas em empresas.

Analisando o perfil da acidentalidade por idade no Brasil, no período de 2012 a 2022, verifica-se que mais de 16% do total de acidentes notificados envolveu trabalhadores menores de 18 anos (cerca de 21 mil) ou de 18 a 24 anos (cerca de 1,1 milhão) (Smartlab, 2024), o que evidencia o impacto social negativo da educação que não forma para o trabalho seguro e saudável.

Um estudo conduzido pelo Instituto Nacional de Investigação e Segurança para a Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais da França (INRS) em 2018 revelou que a taxa de acidentes do trabalho era 50% inferior entre os trabalhadores jovens que tinham se beneficiado de educação em SST quando comparados com os trabalhadores jovens que não tinham qualquer educação sobre aquelas matérias.

O projeto Segurança e Saúde nas Escolas e no Trabalho visa à efetiva implementação das ações previstas na Lei nº 12.645/2012 e à formação de uma cultura de prevenção, que é fundamental para a promoção do trabalho decente e a sustentabilidade das práticas de SST no ambiente empresarial.

Assim, o tema da segurança e saúde nas escolas e no trabalho e da prevenção de acidentes, doenças e violências deve ser apresentado de forma progressiva em todos os níveis de ensino, visando à compreensão das dimensões estruturantes da cultura da prevenção; ao entendimento dos perigos e dos riscos associados às atividades cotidianas, escolares e profissionais e respectivas medidas de prevenção e proteção para promover ambientes de vida e de trabalho seguros e saudáveis.

Estimular a inclusão de conteúdos relativos a noções de segurança e saúde no trabalho, como tema transversal nos currículos da educação básica, contribuirá de forma eficaz para a sensibilização e o conhecimento acerca do mundo do trabalho decente, sustentável, seguro, saudável e livre de violências, além de permitir a formação de uma mentalidade preventiva nos estudantes, de todas as faixas etárias e todos os níveis socioeconômicos, que se tornam multiplicadores de conhecimento em suas famílias e comunidades, ampliando o alcance das práticas de segurança e saúde.

Essa abordagem possibilitará o desenvolvimento de um perfil de competências em matéria de SST nas futuras gerações de trabalhadores, trabalhadoras, gestores e gestoras de ambientes de trabalho públicos e privados, baseado na cultura da prevenção como um valor inegociável. Além disso, tem um forte potencial para alcançar a necessária redução dos índices de acidentes, adoecimentos e mortalidade no trabalho, especialmente entre os jovens e novos trabalhadores, que são os mais vulneráveis a riscos ocupacionais.

Ademais, a capacitação em noções básicas de primeiros socorros de professoras, professores, funcionários e funcionárias de estabelecimentos de ensino públicos e privados de educação básica e de estabelecimentos de recreação infantil, bem como de estudantes, está alinhada ao propósito e, sobretudo, ao direito de crianças, adolescentes e jovens de receberem formação básica obrigatória em matéria de prevenção, segurança e saúde no trabalho, nas escolas e em todos os ambientes. Tal capacitação está prevista na Lei nº 13.722/2018 e é essencial para criar ambientes educacionais mais seguros e preparados para lidar com emergências, promovendo a segurança e o bem-estar de toda a comunidade escolar.

A participação de empresas em projetos educacionais de SST é uma demonstração de responsabilidade social corporativa, reforçando o compromisso com a saúde, a segurança e o bem-estar de seus trabalhadores e trabalhadoras e da comunidade em geral e com a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos.

O engajamento de empresas, organizações não governamentais e outras entidades que compartilhem o compromisso com a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador e da trabalhadora na execução do projeto é muito importante, pois podem levar ou receber os estudantes para realização de atividades práticas e simuladas, ajudando-os na melhor compreensão dos riscos labor-ambientais e das medidas preventivas, tornando o aprendizado mais eficaz e aplicável.

O investimento na educação de crianças, adolescentes e jovens sobre SST tem um impacto social positivo de curto, médio e longo prazo, pois melhora de imediato o ambiente escolar e influencia na melhoria da saúde e da segurança das comunidades escolares alcançadas, além de formar uma força gerencial e de trabalho mais consciente e preparada para lidar com os desafios da segurança no trabalho e da saúde do trabalhador e da trabalhadora como fundamentos principiológicos de uma governança corporativa verdadeiramente eficaz e sustentável.

6 Considerações finais

A governança corporativa eficaz deve ir além dos requisitos legais, integrando práticas que promovam a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras de forma sustentável e ética. É imprescindível que a sociedade pare de aceitar as doenças e os acidentes relacionados ao trabalho como efeitos colaterais do progresso. Não há empresa que possa se qualificar de "verde" e sustentável se não promove trabalho decente e nem devolve seus trabalhadores e trabalhadoras para a vida familiar e comunitária de forma íntegra e sadia.

Iniciativas como o projeto Segurança e Saúde nas Escolas são fundamentais para desenvolver uma cultura de prevenção e garantir que futuras gerações de trabalhadores sejam preparadas para um ambiente de trabalho seguro e saudável. As empresas devem assumir um compromisso genuíno com a transparência e a responsabilidade, assegurando que suas práticas de governança reflitam um verdadeiro cuidado com o bem-estar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, independentemente do vínculo, com a qualidade de vida da

população do entorno potencialmente afetada por suas atividades produtivas e com a promoção do meio ambiente sadio e equilibrado.

Referências

BANCO CENTRAL DO BRASIL – BCB. *Resolução CMN nº 4.944/2021*. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CMN&numero=4944. Acesso em: 29 jun. 2024.

BANCO CENTRAL DO BRASIL – BCB. *Resolução CMN nº 4.945/2021*. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CMN&numero=4945. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Lei nº 6.019/1974*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 1*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 7.* Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 15.* Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023*. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. *Sinan.* Disponível em: https://portalsinan.saude.gov.br/. Acesso em: 29 jun. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *PL nº 1.083/2021.* Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2275549&fichaAmigavel=nao. Acesso em: 29 jun. 2024.

CARTA CAPITAL. *MPT recebe 60 denúncias de comparecimento obrigatório ao trabalho em áreas alagadas no RS*. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/cartaexpressa/mpt-recebe-60-denuncias-de-comparecimento-obrigatorio-ao-trabalho-em-areas-alagadas-no-rs/. Acesso em: 29 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). *Governança corporativa*. Disponível em: https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa. Acesso em: 29 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Juntos por um ambiente de trabalho seguro e saudável*. Disponível em: https://lutapelotrabalhoseguro.com.br/. Acesso em: 29 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Segurança e saúde nas escolas*. Disponível em: https://segurancaesaudenasescolas.mte.gov.br/pt. Acesso em: 29 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel. Acesso em: 29 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Melhorar a segurança do trabalho e a saúde dos trabalhadores jovens*. Genebra, 2018.

REVISTA CIPA. *Investir em prevenção de doenças ocupacionais significa economia para empresas*. Disponível em: https://revistacipa.com.br/investir-em-prevencao-de-doencas-ocupacionais-significa-economia-para-empresas/. Acesso em: 29 jun. 2024.

SMARTLAB. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst. Acesso em: 29 jun. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. *ADPF 1068.* Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6650659. Acesso em: 29 jun. 2024.