

**A PREVENÇÃO COMO FORMA DE COMBATER OS ACIDENTES DE
TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS E DE PROMOVER A DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

Prevention as a means of combat accidents at work and occupational diseases and
promote human dignity and value of social work

Aline Carneiro Magalhães¹

Adriano Jannuzzi Moreira²

RESUMO	ABSTRACT
Desde as últimas décadas tem-se aumentado a preocupação acerca dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, isto porque, as estatísticas demonstram o seu elevado número. O trabalho – digno e prestado sob o manto do Direito do Trabalho – deve ser meio de melhoria das condições de vida do trabalhador e não fonte de danos ou mazelas. Os deletérios efeitos da infortunística laboral são experimentados por toda a sociedade. Neste contexto, aparece a prevenção como direito humano fundamental do trabalhador, constitucionalmente previsto, capaz de promover os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Ela se mostra como uma das formas de manifestação da responsabilidade social da empresa que, contemporaneamente, deve adotar a gestão de prevenção contra a infortunística como área de suma importância, ao lado das suas principais metas. Paralelamente, o Poder Público também é responsável pela adoção de medidas que promovam a integridade física e mental e saúde do trabalhador, na mesma linha de ação dos entes internacionais e demais países.	Since the last decades has raised concerns about occupational accidents and occupational diseases, because, statistics show their high number. The work - dignified and rendered under the guise of labor law - should be a means of improving the living conditions of the worker and not a source of damage or blemishes. The deleterious effects of labor infortunística are experienced by all of society. In this context, appears to prevent a fundamental human right of the worker, provided constitutionally capable of promoting the principles of human dignity and social value of work. She shows how one of the manifestations of corporate social responsibility that currently must adopt the management and prevention of infortunística area of great importance, beside its main goals. In parallel, the Government is also responsible for adopting measures to promote physical and mental health worker in the same line of action of other countries and international entities.
Palavras-chave: Prevenção. Acidente de Trabalho. Doença Ocupacional.	Key-words: Prevention. Accident at Work. Occupational Disease.

¹ Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Conceito CAPES 5) - Área de concentração: Direito Privado - Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho, modernidade e democracia - Bolsista CNPq. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho. alinecmagalhaes@gmail.com

² Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos (2006). Atualmente é professor convidado da Pós-Graduação PUC Minas e professor da Faculdade Arnaldo Janssen, ministrando as matérias de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Consultor/administrador de empresas. Advogado com especialização em Direito Privado (Direito Civil, Empresarial e Direito do Trabalho). Especialista em Inteligência Empresarial, consultor nas áreas de avaliação, desempenho e performance da gestão empresarial, manejo avançado de crises e negociação e solução de conflitos. adrianojannuzzi@bellube.com.br

1 INTRODUÇÃO

A partir do momento em que a dignidade da pessoa humana e sua efetivação se tornam o fim maior do ordenamento jurídico este escopo começa a permear o mundo juslaboral.

As grandes transformações tecnológicas ocorridas nos últimos tempos que nos permitem, ao leve toque de um dedo se conectar, em tempo real, com alguém do outro lado do mundo, em algumas questões deixaram de ser sinônimo de avanços.

Na execução de suas atividades os trabalhadores envolvem-se diariamente com materiais diversos, próprios de seu local de trabalho, tais como máquinas, móveis, utensílios, ferramentas, e ainda com outros de sentido imaterial, tais como as rotinas de trabalho e procedimentos diversos oriundos do poder diretivo patronal, expondo-se a vários riscos que podem lhe causar sérios danos.

Guardadas as devidas proporções, da mesma forma em que na época da Revolução Industrial o ambiente de trabalho era uma máquina de mutilar e ceifar a vida dos trabalhadores, ainda hoje, em meio à tanta modernidade e sofisticação, eles continuam carregando o peso dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais.

O mesmo trabalho que permite que a maioria das pessoas, destituídas de riqueza, tenham a oportunidade de, além de prover seu sustento próprio e o de sua família, melhorar a sua condição de vida, pode levar à deterioração da saúde física e mental do trabalhador, quando não chega ao extremo de comprometer sua própria vida.

Esta realidade, entretanto, pode ser alterada a partir do momento em que a prevenção passar a figurar entre as metas das empresas, ao lado da obtenção de lucros e crescimento.

É dever e tarefa primordial do empregador manter um ambiente de trabalho que preserve a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, evitando a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, infortúnios que provocam gravíssimas repercussões tanto na esfera empresarial quanto nos âmbitos jurídico e social.

A gestão empresarial contemporânea deve observar estratégias de ação, próprias da prevenção de riscos, que permitam o alcance de resultados que promovam um ambiente de trabalho salutar e seguro.

Nesta mesma linha de ação encontra-se o Poder Público, nas suas três esferas, responsável por estimular os empresários a adotar medidas preventivas a fim de reduzir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e por punir aqueles que insistem em resistir a esta máxima, através de uma política ampla e concertada.

De acordo com o art. 7º, inciso XXII da CR/88 a saúde e segurança do trabalhador são direitos constitucionalmente protegidos e sua efetividade está diretamente ligada à promoção do princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho.

2 PARALELO ENTRE O PASSADO E O PRESENTE DA INFORTUNÍSTICA LABORAL

Assevera José Luiz Quadros (2000, p.15) que “muitas características da sociedade romana estão ainda presentes entre nós, mais notadamente, a existência de valores que colocam o patrimônio privado em escala valorativa maior do que a própria vida humana.”

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra do século XVIII, proporcionou o fenômeno da industrialização, operando uma grande mudança na ciência e na manufatura, assentando, definitivamente, as bases da era industrial em que vivemos. Foi a partir dela que surgiu o capitalismo, sistema de produção que continua vigente e predominante nos dias atuais.

O sucesso da Revolução Industrial representou grandes avanços e a total ruptura com o passado, mas, muitos destes ganhos se deu às custas da saúde, integridade física e mental e vida de trabalhadores. A rotina nas fábricas era marcada por inúmeros acidentes, condições de trabalho precárias e toda a forma de desrespeito ao trabalhador que laborava em jornadas extenuantes mediante uma remuneração que mal lhe permitia alimentar.³

Esta nova fase se desenvolveu sob o signo do Estado Liberal, caracterizado pelo individualismo, não intervenção estatal, busca incessante por lucros, abstração da questão

³ O Filme “Daens: um grito de Justiça” retrata bem este contexto no final do século XIX na Bélgica.

social e grande desigualdade entre muitos que viviam na pobreza e um pequeno grupo que gozava dos ganhos auferidos com o novo sistema.

Os longos anos marcados por este estado de coisas renderam, dentre outras conseqüências, um quadro de grandes mazelas para a maior parte da população. A fim de buscar reverter este contexto, os trabalhadores começam a se unir e a reivindicar condições de vida mais dignas, em especial, aquelas ligadas ao meio ambiente do trabalho.

Paralelamente os governos começam a se conscientizar da necessidade da intervenção na sociedade, passando o Estado a adotar uma postura mais ativa, buscando promover uma melhor distribuição de renda, assistência, acesso à saúde e educação, direitos trabalhistas e previdenciários.

O homem agora passa a ser o centro das atenções e a promoção de sua dignidade ganha contornos constitucionais e internacionais.

O direito à vida, integridade, saúde e segurança no trabalho são alçados a um patamar de maior relevância e importância, principalmente em relação aos direitos patrimoniais até então prevalentes. Aduz Gabriel Saad que:

O direito à vida e à integridade psicofísica se sobrepõem ao direito de defesa ou ao direito de propriedade de que é titular o empresário, porque não resta dúvida de que a vida do trabalhador prevalece sobre qualquer interesse material ou econômico da empresa. (SAAD, 2000, p.318).

Paulatinamente a questão acerca da saúde e segurança do trabalhador se torna importante no dia-a-dia das empresas, que passam a se ocupar com esta temática, promovendo ações voltadas para a manutenção da integridade física e mental dos obreiros.

Entretanto, as estatísticas demonstram que os números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ainda são elevados e a cada minuto inúmeros trabalhadores deixam de exercer o seu labor em face de infortúnios que poderiam ser evitados, pois, “a experiência demonstra que a maior parte destes acidentes são previsíveis.” (AL-TUWAIJRI apud OLIVEIRA, 2009, p.30).

Sebastião Geraldo Oliveira informa que:

De acordo com levantamento da OIT divulgado em 1985, a cada três minutos um trabalhador perdia a vida em conseqüência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, e a cada segundo pelo menos, quatro trabalhadores sofriam algum tipo de lesão. (OLIVEIRA, 2009, p.29).

Assevera Süssekind (2005, p.927), com base em dados do Ministério da Previdência Social, que em 2002 ocorreram 387.905 acidentes de trabalho, sendo 46.621 a caminho do trabalho; 2.898 mortes de acidentados; 20.886 casos de doenças profissionais e 15.029 de invalidez permanente.

Desta data até 2007, “a quantidade de acidentes voltou a subir de forma acentuada e sistemática (92%), deixando mais evidente a necessidade de adoção de medidas legais e governamentais urgentes para tentar reverter essa nova tendência.” (OLIVEIRA, 2009, p.31). Segundo o mesmo autor neste ano, por dia, 31 trabalhadores deixavam o mundo do trabalho, quer em face de morte por acidente de trabalho (8 por dia), quer em face de aposentadoria por incapacidade permanente e, ainda, em média 772 trabalhadores entraram em gozo de auxílio-doença acidentário com afastamento por período superior a 15 dias.

Dados estatísticos do INSS apontam que no Brasil, em 2009, ocorreu cerca de uma morte a cada 3,5 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 83 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada uma hora na jornada diária. No mesmo ano, por dia, cerca de 43 trabalhadores não retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte e os benefícios pagos pelo governo a esse título chegaram a 14 bilhões. (BRASIL, 2011).

A estes dados somam-se os altos valores pagos na Justiça do Trabalho a título de indenização por danos materiais, morais e estéticos decorrentes da infortunística laboral.

A partir destas informações conclui-se que, sob qualquer ângulo que se analise - social, econômico, humanístico - os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais causam deletérios efeitos em toda a sociedade. Tal realidade não é compatível com os avanços do século XXI, os anseios dos cidadãos, os valores que permeiam as relações humanas, em especial, aqueles que colocam o homem em primeiro lugar.

3 A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHO: OBRIGAÇÃO E DIREITO

A questão da infortunística laboral nem sempre foi objeto de lei, vivendo os trabalhadores, por muito tempo, à mercê da sorte no ambiente de trabalho, sem qualquer proteção ou amparo.

De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira:

A Revolução Industrial veio alterar o cenário e gerar novos e sérios problemas. O incremento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão capitalista aumentava paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho. Contando com a sorte ou com o instinto de sobrevivência, cabia ao próprio trabalhador zelar pela sua defesa diante do ambiente de trabalho agressivo e perigoso, porque as engrenagens aceleradas e expostas das engenhocas de então estavam acima da saúde ou da vida desprezível do operário. (OLIVEIRA, 1996, p.52).

Assim, paralelamente ao avanço da industrialização aumentava o número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais o que fez com que a preocupação chegasse ao âmbito legislativo. Neste sentido Amauri Marcero Nascimento aduz que:

Na Antigüidade e na Idade Média não é encontrado um sistema de normas jurídicas destinado à proteção dos seres humanos no trabalho. As Corporações de Ofício medievais prestaram assistência às pessoas vitimadas pelos acidentes de trabalho. Os processos econômicos de produção eram incipientes e o homem estava menos exposto aos riscos do trabalho. Com o desenvolvimento tecnológico, no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, a máquina, ao lado dos enormes benefícios que trouxe para a humanidade, também fez as suas vítimas, aumentando, consideravelmente, o número de acidentes profissionais. A idéia da necessidade da introdução de dispositivos legais regulamentando os novos processos industriais, para a diminuição dos perigos a que estava exposto o operário, passou a ser uma das preocupações dos juristas. [...] A relação entre homem e o fator técnico passou a exigir uma legislação tutelar da saúde, da integridade física e da vida do trabalhador. (NASCIMENTO, 2009, p.526).

Em 1919 o Brasil teve seu primeiro Decreto Legislativo, nº3724, que tratava do tema. De acordo com o artigo 1º:

Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais que constituam a causa única da morte ou perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causá-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária para o trabalho. (BRASIL, 2011b).

Apesar do Decreto exigir vários elementos para a caracterização do acidente de trabalho, o que, na prática, poderia dificultar o enquadramento, ele foi um avanço na época, ficando o empregador responsável pelo pagamento de indenizações acidentárias.

Deste período até a Lei nº 8.213/91, que atualmente trata do assunto, houve no Brasil cinco normas⁴ que, em linhas gerais, ampliaram paulatinamente o conceito de acidente de trabalho e as possibilidades de indenização.

Paralelamente a CLT trouxe em seu bojo um capítulo próprio sobre segurança e medicina do trabalho, tratando das questões relacionadas aos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI), questões sobre iluminação, ventilação, conforto térmico, prevenção da fadiga, fixando, em definitivo, o comando preventivo.

Ainda, a CLT especificou algumas ações que deveriam ser adotadas pelo empregador, a fim de prevenir danos à saúde dos empregados, avaliar, combater e conscientizar acerca dos riscos existente no ambiente de trabalho, tais como (i) realização de exames médicos de admissão, periódicos e de demissão; (ii) manutenção de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), órgão responsável pelas medidas administrativas de segurança e medicina do trabalho, (iii) instalação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), encarregada de coletar informações e propor modificações, realizar inspeções, sugerir treinamento de segurança e medicina, divulgar normas de segurança e saúde, trabalho desempenhado, algumas vezes, em conjunto com o SESMT; (iv) manutenção de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), elaborado por um médico do trabalho, que permite aferir a aptidão de saúde entre o empregado e a sua atividade funcional bem como manter essa aptidão no curso da relação de emprego.

No mesmo sentido a Lei 8213/91, determinou, no § 1º do art. 19 que a empresa seria responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Neste contexto resta claro que é dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho - art. 157 da CLT - a fim de resguardar a vida, saúde e integridade do trabalhador, priorizando a prevenção em relação à simples compensação pecuniária pelo dano.

⁴ Decreto nº 24.637/34; Decreto-lei nº 7.036/44; Decreto-lei nº 293/67; Lei nº 5316/67; Lei nº 6.367/76.

Ao lado do dever patronal coabita o direito do trabalhador, constitucionalmente previsto, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. De acordo com Dallegrave Neto (2007, p.202) “[...] o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa de modo a preservar a sua saúde e segurança física.”

Este direito encontra-se previsto dentro do capítulo da Constituição que trata sobre os direitos sociais, que, por sua vez, está inserido no título que elenca os direitos fundamentais, donde se conclui que a prevenção é um direito humano fundamental de segunda geração que visa permitir que o trabalhador goze de uma vida com saúde e respeito à sua integridade física e mental.

Segundo Alexandre de Moraes:

o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como direitos humanos fundamentais. (MORAES, 1998, p.39).

Para José Afonso da Silva:

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não como macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana. (SILVA, 1999, p.182).

No que tange às características dos Direitos Humanos Fundamentais, Alexandre de Moraes (1998, p.41), assevera que são (i) imprescritíveis, não se perdendo pelo decurso do prazo; (ii) inalienáveis, não sendo possíveis transferi-los à título oneroso ou gratuito; (iii) irrenunciáveis, dele não se podendo abrir mão; (iv) invioláveis, não podendo ser desrespeitados, sob pena de responsabilização; (v) universais, abrangendo todos os indivíduos, sem qualquer restrição; (vi) efetivos, ou seja, o Poder Público deve atuar no sentido de garantir a sua efetivação; (vii) interdependentes, estando direitos e garantias ligados; e, (viii) complementares, devendo ser interpretados de forma conjunta.

A este rol acrescenta-se a irreversibilidade citada por Comparato (2001, p.64), por não ser possível revogar leis internas ou denunciar tratados que versem sobre Direitos Humanos e a historicidade citada por Martins (2008, p.61), na medida em que os Direitos Humanos foram sendo estabelecidos no curso do tempo.

Conclui-se, a partir do conceito e características dos direitos humanos fundamentais, que a prevenção é deles uma espécie, pois, permite que o trabalhador viva em um ambiente de trabalho que lhe proporcione condições dignas de saúde e segurança, que devem ser observadas pelo empregador e pelo Poder Público.

Ainda, cumpre salientar que também é dever do trabalhador, nos termos do art. 158 da CLT, cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, colaborando com a empresa na gestão de prevenção, sendo ato faltoso a sua recusa em adotar as medidas estipuladas pela empresa.

Pelo exposto conclui-se que a proteção da saúde e segurança e a redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito constitucionalmente garantido ao obreiro, direito humano fundamental de segunda geração, e, em contrapartida, é dever do empregador oferecer e manter um ambiente de trabalho salutar, contando sempre com a contribuição do trabalhador para se atingir este objetivo.

4 A RELAÇÃO ENTRE A PREVENÇÃO DA INFORTUNÍSTICA LABORAL E OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Em face das atrocidades cometidas contra o homem, em especial, decorrente das grandes guerras, viu-se a necessidade de se reconhecer a dignidade humana como um valor e princípio fundamental.

No plano internacional este valor foi efetivamente consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, documento que reconheceu a dignidade humana como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. No plano constitucional

alienígena, a Alemanha, em 1949, foi a primeira a reconhecer a dignidade da pessoa como núcleo dos direitos fundamentais do cidadão.⁵

De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade humana é:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra qualquer ato de cunho degradante ou desumano, como venham a lhe garantir condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da próxima existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2008, p.62).

Já no plano nacional, a Constituição brasileira de 1998 deixou claro ser o princípio da dignidade humana um dos fundamentos da República e o fim maior de todo o ordenamento jurídico, mas, já em 1946 a Norma Fundamental⁶ fazia referência à dignidade, que, estava diretamente vinculada ao trabalho. Segundo Ledur (1998, p.24) “a primeira forma de referência à dignidade humana em texto constitucional brasileiro ocorreu de forma associada ao trabalho.”

A importância dos princípios no ordenamento jurídico foi analisada por Celso Antonio Bandeira de Mello, para quem princípio é:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. (MELLO, 1996, p. 545).

A partir deste conceito, conclui-se que a dignidade humana é um princípio maior a partir do qual todas as normas devem ser criadas e interpretadas, servindo, inclusive, como norma.⁷ Nesta ordem de ideias, ele se apresenta como centro dos direitos humanos

⁵ Neste sentido assevera Ledur (1998, p.85).

⁶ Art. 145 – CR/46: A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

⁷ A partir, principalmente, das teorias de Dworkin e Alexy, os princípios passaram a exercer um novo papel (além das funções informativa, interpretativa e supletiva) no Direito, sendo agora, considerados norma, ao lado das regras. Estes autores desenvolveram ampla teoria acerca dos princípios, conceituando e diferenciando-os das normas.

fundamentais e da legislação em sentido lato, que encontra no ambiente de trabalho seguro e saudável, em que há respeito às normas de saúde e segurança e uma preocupação constante com a redução e eliminação da infortunistica laboral, um dos meios de sua efetivação.

Paralelamente, a Constituição prevê o princípio do valor social do trabalho que também se caracteriza por ser fundamento da República Brasileira. Por meio da sua concretização, ao lado da melhoria das condições sociais do trabalhador, é possível conferir ao obreiro meios para gozar de uma vida melhor, possibilitando, em última análise, a diminuição das desigualdades e da pobreza.

O princípio do valor social do trabalho diz respeito à função que este exerce na sociedade, ou seja, é por meio do trabalho prestado com respeito ao Direito do Trabalho que a maioria das pessoas, destituídas de riqueza, têm a oportunidade de, além de prover seu sustento próprio e o de sua família, melhorar a sua condição de vida. É através dele que se pode prover uma educação e saúde de melhor qualidade, adquirir bens de consumo, ocupar um espaço socialmente reconhecido, realizar projetos e, conseqüentemente, desfrutar de um padrão de vida digno e humano. Nesta ordem de idéias, aduz Maurício Godinho que:

O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. (DELGADO, 2004, p.36).

O princípio do valor social do trabalho efetiva-se na medida em que este propicia melhores condições de vida ao obreiro e esta ideia vai ao encontro da necessidade de se prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Conclui-se que a prevenção da infortunistica laboral, o respeito e cuidado com a saúde e integridade física e mental dos trabalhadores é uma das formas de conferir efetividade aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

5 UM NOVO OLHAR ACERCA DA PREVENÇÃO E DA GESTÃO DE RISCOS

Na sociedade contemporânea o respeito à dignidade do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho saudável representam instrumentos de paz e de equilíbrio social.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais provocam gravíssimas repercussões tanto no ambiente empresarial, quanto no campo jurídico, estendendo seus efeitos para a sociedade como um todo. Neste contexto, a prevenção de riscos passa a ser uma máxima para as empresas, além de ser uma área de gestão estratégica das organizações.

A partir de uma análise sistemática da própria Constituição, pode-se observar que a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais prevalece em relação à indenização por danos morais, materiais e estéticos decorrentes destes fatos. Neste sentido assevera Cléber Lúcio de Almeida:

Observe-se que a atribuição do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho precede, no art. 7º da Constituição da República, o reconhecimento do direito ao seguro contra acidentes de trabalho e à indenização dos danos decorrentes de acidente de trabalho. Prevenir o dano é mais importante que repará-lo. (ALMEIDA, 2003, p.14).

Para Dallegrave Neto (2007) a prevenção de infortúnios no trabalho encerra valor jurídico muito maior que a mera reparação do dano, vez que o respeito à dignidade do trabalhador pressupõe a preservação de sua saúde física e mental.

A prevenção de riscos profissionais proporciona um ambiente de trabalho mais seguro e agradável aos trabalhadores promovendo sua dignidade e o valor social do trabalho, além de representar a diminuição de custos para a empresa, decorrentes, dentre outros, de eventuais condenações judiciais. Em última análise proporciona um aumento de produtividade do trabalhador que exerce suas atividades de maneira saudável e com tranquilidade.

Desde o momento em que os Direitos Trabalhistas formam alçados ao patamar constitucional, houve preocupação com a questão da prevenção. De acordo com Segadas Viana a Constituição do México de 1917 dispunha que:

O patrão será obrigado a observar nas instalações de seus estabelecimentos os preceitos legais sobre higiene e salubridade e adotar as medidas adequadas para prevenir acidentes no uso de máquinas, instrumentos e materiais de trabalho, assim como a organizar o trabalho de tal maneira que se dê à saúde dos trabalhadores a maior garantia compatível com a natureza do trabalho, sob pena das sanções que a lei estabelecer. (VIANA, 2005, p.921).

O mesmo autor ainda assevera que:

A finalidade de evitar ou reduzir os riscos do trabalho sempre foi acentuada pelos estudiosos da questão social e das atividades do trabalhador, especialmente porque, a cada dia, com o crescimento no progresso da maquinaria e a invenção de novos instrumentos, aumentavam os riscos profissionais. (VIANNA, 2005, p.922).

A postura empresarial que se limita a almejar o lucro não é mais aceita na sociedade contemporânea, surgindo a figura da responsabilidade social empresarial como sinônimo de desenvolvimento econômico e justiça social. De acordo com Marcos Cesar Amador Alves:

As empresas fazem parte de uma sociedade. Estão, portanto sujeitas a modificações exigidas nos meios sociais. A efetivação da responsabilidade social empresarial trata-se da expressão de um autêntico movimento de mudança, que demanda a ruptura concreta com a visão tradicional da empresa que cinge seus objetivos à obtenção de lucro, à função econômica. (ALVES, 2011, p.33).

A efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, a adoção de medidas capazes de promover um ambiente de trabalho decente e seguro e o respeito a dignidade do obreiro são pressupostos da responsabilidade social empresarial.

Hoje a prevenção e a gestão de riscos são consideradas um investimento, ao passo que a reparação dos danos além de gerar prejuízos implica em desgastes sócio-econômicos para a empresa.

A diminuição ou eliminação dos riscos à saúde física e mental do obreiro no ambiente de trabalho pode ocorrer pela adoção de várias medidas que se completam em um círculo de atividades voltadas para este fim. O sistema de prevenção necessita de uma metodologia, sendo importante estudar as causas, as condições para o exercício da função e o comportamento dos trabalhadores.

É importante a criação de um Sistema de Normas com ferramentas comportamentais e procedimentais com o objetivo de fornecer a todos os empregados um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre dos infortúnios, quer sob o aspecto material, evitando acidentes, quer sob o aspecto imaterial, evitando a ocorrência de assédio moral. Para tanto, é preciso o esforço conjunto de empregadores e trabalhadores, em uma verdadeira quebra de paradigma.

De acordo com Sússekind (2005), algumas empresas preferem pagar irrisórios adicionais que são economicamente mais vantajosos para a empresa do que investir na

implantação de medidas que tornem o ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Entretanto esta postura não condiz mais com os anseios e exigências da sociedade contemporânea, devendo os empresários adotar uma nova postura diante do assunto.

Sebastião Geraldo Oliveira assevera que:

Pode-se observar uma crescente preocupação dos empresários com a questão da saúde e segurança do trabalhador. A pressão sindical, as repercussões negativas na mídia, as atuações do Ministério Público do Trabalho e da Inspeção do Ministério do Trabalho e, especialmente, as indenizações judiciais estão promovendo mudanças no gerenciamento desse tema. Auditorias especializadas já mensuram o chamado “passivo patológico” das organizações, comprovando que o investimento na prevenção de acidentes e doenças reflete-se positivamente no balanço, com repercussão na avaliação mercantil da empresa. (OLIVEIRA, 2009, p.33).

A gestão de prevenção impõe ao empregador a observância de um ciclo de ações. É preciso (i) detectar os riscos que a atividade empresarial apresenta; (ii) estabelecer procedimentos hábeis a combatê-los ou minimizá-los e, principalmente; (iii) garantir que os mesmos sejam efetivamente aplicados, reavaliados e melhorados, de forma que as mudanças ocorridas ao longo do tempo possam ser assimiladas e controladas, visando a existência de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro.

Talvez a etapa mais difícil deste ciclo seja planejar a prevenção, pois é preciso definir claramente o problema, investigar suas características, descobrir as causas e estabelecer um plano de ação, tarefas que demandam grande concentração e uma análise profunda e crítica da real situação da empresa e de seus funcionários. Por estes motivos, é muito importante poder dispor de ferramentas que auxiliem na pesquisa e orientação quanto aos aspectos e dificuldades no gerenciamento das questões de saúde e segurança do trabalho.

É importante também que os membros da empresa, passando pelas diversas escalas da hierarquia, estejam inseridos e comprometidos com os programas de prevenção, para que os resultados atingidos sejam maximizados e, ao mesmo tempo, extremamente efetivos. O sistema de prevenção deve estar integrado com as demais atividades diárias do negócio.

Deve-se buscar (i) a conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção e acerca da função do adicional que não é monetizar a saúde e segurança do obreiro, mas, um meio de dissuadir o desenvolvimento de atividades em condições insalubres e perigosas; (ii) obrigatoriedade e fiscalização do fornecimento e uso de

EPI's; (iii) implantação de programas de eliminação ou, ao menos, redução máxima do risco; (iv) treinamento adequado e constantes reciclagens do trabalhador; (v) a redução/eliminação das realizações de horas extras, pois, o cansaço e a fadiga deixam o obreiro mais propenso aos acidentes; (vi) o envolvimento de toda a comunidade empresarial na busca pela efetivação de medidas de segurança.

De acordo com Segadas Viana:

Não bastará apenas estudar moléstias profissionais e disposição de maquinários, meios de proteção individuais e coletivos, mas, também, a fisiologia do trabalho, as relações humanas, a comunicação e tudo o mais que possa levar o homem a não ter no trabalho apenas um meio de ganhar sua subsistência, mas, também, o de se sentir realizado como pessoa humana. Isto atingido, ele se integrará na sua atividade funcional, realizá-la-á com amor e sem se sentir extenuado física e mentalmente. (VIANNA, 2005, p.926).

Como bem salientou o autor, um ambiente de trabalho seguro e saudável permite ao obreiro exercer suas tarefas com mais empenho e satisfação. Medidas que promovam a sua saúde e integridade física e mental geram benefícios para o trabalhador, para o empresário e para a sociedade como um todo. Segadas Viana aduz que:

Do conjunto de medidas preconizadas pela segurança e medicina do trabalho e das que visam à prevenção dos acidentes resultará, sobretudo, um benefício maior para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ter sido evitados. (VIANNA, 2005, p.923).

6 O PAPEL DO PODER PÚBLICO NA EFETIVIDADE DO DIREITO A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A questão da efetividade do Direito pode ser considerada hoje uma das mais importantes para a ciência jurídica na medida em que não basta a proteção legal a um bem da vida, sendo, imprescindível, a concretização do direito previsto.

De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira:

Num momento em que as instituições privadas investem elevadas somas na busca da qualidade total, até mesmo como pressuposto da sobrevivência empresarial, também a ciência jurídica passa por um período de abalo nas estruturas. A qualidade total a ser alcançada na órbita do Direito, provavelmente o maior desafio deste final de

século, é a busca da maior efetividade possível dos valores apanhados pela norma, combinando celeridade com segurança jurídica. (OLIVEIRA, 1996, p.45).

Entende-se por efetividade a capacidade da norma em promover os resultados pretendidos e o seu cumprimento pelos destinatários, fazendo com que ela alcance sua finalidade. De acordo com Barroso (1993, p.78) efetividade é o mesmo que eficácia social, ou seja, a materialização no mundo dos fatos, dos preceitos legais, refletindo a proximidade entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social. Sob o aspecto enfocado, serão efetivas as normas de saúde e segurança quando elas forem observadas e, de fato, preservarem a integridade física e mental do obreiro, gerando a diminuição do número de acidentes e doenças ocupacionais.

Para fazer com que a norma seja cumprida compete ao Poder Público agir, seja em um momento anterior, criando normas que tratem melhor e mais detalhadamente do assunto e criando políticas de estímulo a seu cumprimento, seja em um momento posterior, punindo aqueles que não observem a norma.

Visando alcançar avanços rumo às melhorias ambientais no trabalho e à maior qualidade de vida para todos os trabalhadores, bem como buscando o cumprimento da norma por seus destinatários, Executivo, Legislativo e Judiciário adotam várias frentes de ação.

No âmbito do Executivo, em 2007 o Decreto 6.042 instituiu a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção – FAP, um índice aplicado sobre a contribuição SAT - Seguro Acidente de Trabalho (devida pelos empregadores), que tanto pode resultar em aumento como diminuição da respectiva contribuição.

A metodologia aprovada busca bonificar aqueles empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho e apresentado no último período menores índices de acidentalidade e, ao mesmo tempo, aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices de acidentalidade superiores à média de seu setor econômico. Dentre as suas funções, o FAP serve para ampliar a cultura da prevenção dos acidentes e doenças do trabalho.⁸

Em novembro de 2011 o Decreto nº 7.602 trouxe disposições acerca da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – conforme previsto no art. 4º da Convenção n.º

⁸ Estes dados estão disponíveis no texto informativo sobre estatística de acidentes de trabalho constante no site TST: Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. <http://www.tst.jus.br/prevencao/estatistica.html>

155 da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994 – cujo objetivo central é a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.⁹

Caminhando na mesma direção de estímulo à prevenção da infelizmente laboral, no âmbito do Judiciário, o TST editou em outubro deste ano uma Recomendação Conjunta (TST/GP/CGJT)¹⁰ prevendo o encaminhamento de cópia de sentenças e acórdãos que reconheçam conduta culposa do empregador em acidente de trabalho para a respectiva Procuradoria da Fazenda Nacional a fim de subsidiar eventual ajuizamento de Ação Regressiva, nos termos do art. 120 da Lei nº 8.213/91, segundo o qual "nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho, indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis." O valor dos benefícios previdenciários pagos a título de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente e pensão por morte podem ser ressarcidos ao INSS pelo empregador que não adotou as medidas devidas de saúde e segurança do trabalho.

De acordo com a Recomendação a Justiça do Trabalho exerce um papel institucional na preservação da cidadania e da dignidade do ser humano, em especial no que tange à melhoria das condições laborais e à prevenção de acidentes de trabalho. Neste contexto ações regressivas acidentárias passam a agir como meio de ressarcimento da Administração Pública pelos gastos decorrentes das prestações sociais decorrentes de acidente de trabalho e, ainda, como instrumento pedagógico e de prevenção de novos infortúnios.

No mesmo mês o TST promoveu um Seminário sobre prevenção de acidentes de trabalho - Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - contando com a participação de inúmeras autoridades, dentre elas os ministros da Saúde, Previdência Social, Trabalho e Emprego, o Presidente da OAB Nacional e a diretora da OIT no Brasil, onde foram discutidas diversas questões sobre o assunto, sendo, ao final do evento, redigido e assinado pelos participantes e pelo presidente do TST, Ministro João Orestes Dalazen, um manifesto denominado Carta de Brasília, que traz proposições sobre uma tomada de posição

⁹A íntegra do decreto pode ser lida em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm.

¹⁰A íntegra da recomendação pode ser lida em: http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/acoes_regressivas_2.pdf.

que envolva Estado, empresas, trabalhadores e a sociedade em geral para atacar, de forma eficiente, o grave problema dos acidentes de trabalho no país.¹¹

No âmbito do legislativo cumpre salientar que ainda não há qualquer registro de projeto de lei que trate especificamente da questão da prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, mas, como se pôde perceber, Executivo e Judiciário já adotam diversas medidas na busca da efetivação do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

7 OIT E ALGUNS DADOS DA INFORTUNÍSTICA NO PLANO INTERNACIONAL

No plano internacional, a preocupação com as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho tem sido objeto de estudos, pesquisas e normatização.

De acordo com Segadas Vianna:

O tratado de Versailles (1919), ao criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho. (VIANNA, 2005, p.929).

A OIT se mostra como o principal ente de direito público internacional que trata sobre a proteção da vida e da saúde do trabalhador, que dentre suas finalidades, visa uniformizar em âmbito global as normas trabalhistas, por meio de convenções.

As convenções “constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros” (DELGADO, 2007, p.155), e que produzem efeito no ordenamento jurídico interno mediante a sua ratificação pelo Estado.

As Convenções da OIT mais importantes sobre saúde e segurança no trabalho e prevenção são as de número 155 e 161.

A Convenção 155 foi promulgada por meio do Decreto n. 1.254/94 e, segundo ela¹²:

¹¹ A íntegra da Carta de Brasília pode ser lida em: <http://www.conjur.com.br/2011-out-23/carta-brasilia-alinha-diretrizes-prevenir-acidentes-trabalho>.

¹² Inteiro teor das Convenções da OIT disponíveis no site: <http://www.oit.org.br/node/504>.

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Já a Convenção 161 foi promulgada pelo Decreto n. 127/91 e versa sobre Serviços de Saúde no Trabalho. Segundo ela:

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu Estado de sanidade física e mental;

b) a expressão ‘representantes dos trabalhadores na empresa’ designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.

Paralelamente ainda carece de ratificação pelo Brasil a Convenção 187 da OIT que propõe o estabelecimento de uma cultura de prevenção, como regra, e que o país-membro adote uma rede de formação e informação de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) que permita, através da educação, promover mudanças positivas no ambiente de trabalho beneficiando trabalhadores, empresas e a sociedade como um todo.¹³

No âmbito internacional o que se percebe é uma aproximação grande com a nossa realidade: altos índices de acidente de trabalho e foco na prevenção.

De acordo com Süsskind (2005) desde a década de 70, a Itália combate a ideia de compensação financeira pelo risco, em que os trabalhadores exigiam um ambiente de trabalho salutar, adotando o slogan “Saúde não se vende”.

De acordo com dados do Ministério da Saúde Italiano¹⁴, no país, em 2008 foram registrados 875.144 acidentes de trabalho (incluindo os de percurso) e em 2009 foram 790.000. O setor de construção civil é o que mais oferece risco ao trabalhador, ocorrendo uma

¹³ Em 2008 a portaria interministerial n.º 152/2008, institui a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho, que terá a finalidade de avaliar e propor medidas para adoção no país da Convenção 187 da OIT, que trata da estrutura de promoção da segurança e saúde no trabalho. Notícia disponível em: <http://www.correiadasilva.com.br/pdf/informativo92.pdf>.

¹⁴ Dados disponíveis em: http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_1399_allegato.pdf

média de 90.000 acidentes por ano. Para este setor foi lançado um Plano Nacional de Prevenção, com o objetivo de reduzir os acidentes de trabalho.

Neste país também existe um Plano Nacional de Prevenção¹⁵ ligado ao Ministério da Saúde em que Governo, Regiões e Províncias se comprometem a adotar, de 2010 a 2012, medidas de prevenção em diversas áreas, dentre elas, a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O Plano segue a linha de ação da União Européia que visa proteger a saúde e segurança do trabalhador e adotar medidas que diminuam os infortúnios laborais em 15% até 2012. A intervenção dará prioridade às atividades em que mais acontecem acidentes e terá como norte a análise dos riscos, informação e conscientização dos envolvidos.

Já na Espanha, em 2002 ocorreram 949.000 acidentes de trabalho, 43% no setor de serviços e 28% na indústria.¹⁶ Foram detectados como fatores que influenciam na ocorrência de acidentes a idade (ter menos de 25 anos), o tempo na empresa (trabalhadores temporários se acidentam mais), o porte da empresa (maior incidência em empresas com até 50 funcionários) e falta de informação sobre saúde e segurança no trabalho no início do contrato. Dentre as medidas sugeridas para se alterar esta realidade encontra-se a prevenção, que deve ser tratada como uma nova cultura no mundo do trabalho.

De 2009 a 2010 ocorreram 506.179¹⁷ acidentes de trabalho no país, mas, segundo a secretária de Estado de Emprego da Espanha¹⁸ em 2010 houve 42.000 acidentes de trabalho a menos e, agora, a ênfase dos trabalhos do governo será na prevenção. Afirma que a preocupação com a segurança e saúde no trabalho será um fator importante na melhoria da competitividade das empresas.

A partir da análise feita neste tópico, conclui-se que há uma preocupação grande em nível internacional com a questão da prevenção para promoção da saúde e segurança do trabalhador, figurando a OIT como ente internacional de maior relevância nesta temática. Paralelamente, percebe-se que, de um modo geral, vários países enfrentam o mesmo problema do Brasil, com altos índices de infortúnios, mas buscam uma reversão deste quadro.

¹⁵Sobre o Plano Nazionale della Prevenzione: http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_publicazioni_1383_allegato.pdf

¹⁶Dados disponíveis em: http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_30/art1-rev30.pdf

¹⁷Dados disponíveis em: http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/IndicadoresHome/Sector_gravedad_TABLA_sep10_ag11.pdf

¹⁸Dados disponíveis em: <http://www.tt.mtin.es/periodico/Laboral/201110/LAB20111025.htm>

8 CONCLUSÃO

Hodiernamente a dignidade humana e o valor social do trabalho são princípios que exercem um papel preponderante no ordenamento jurídico, devendo as normas ser elaboradas e interpretadas à sua luz. A promoção da dignidade da pessoa humana, em especial, passa a ser o fim normativo maior.

Neste contexto, os avanços tecnológicos, a sofisticação e os anseios da sociedade contemporânea não são compatíveis com os números assustadores das estatísticas que demonstram a constante ofensa à saúde e segurança do obreiro no seu ambiente de trabalho pela ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Para alterar esta realidade sobressai a prevenção como direito humano fundamental do trabalhador, para cuja efetivação depende de uma ação consertada e efetiva entre sociedade, Executivo, Judiciário e Legislativo.

A gestão de prevenção passa a ser uma área de suma importância para as empresas que devem assumir sua responsabilidade social, em especial, em prol do bem estar de seus trabalhadores. Para tanto deve ser adotada uma série de procedimentos e políticas que possam detectar os riscos e estabelecer medidas para sua eliminação ou, ao menos, minimização extrema.

Sob todos os ângulos que se analise se mostra a prevenção como a melhor alternativa para proteger o obreiro em seu ambiente de trabalho, não podendo ser mais tolerada a simples reparação pecuniária pelo infortúnio, que causa deletérios efeitos na sociedade.

A vida, a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores devem ser preservadas, pois, é por meio do trabalho - digno e prestado sob o manto do Direito do Trabalho - que a maioria das pessoas, destituídas de riqueza, tem a oportunidade de, além de prover seu sustento próprio e o de sua família, melhorar a sua condição de vida, participando dos ganhos advindos do sistema produtivo. Por este motivo não pode este trabalho - meio ambiente de trabalho - ser fonte de danos ou mazelas.

A prevenção e a manutenção de um local de trabalho seguro e salutar gera ganhos tanto para os trabalhadores como para empregadores, implicando, em melhora quantitativa e

qualitativa da prestação do labor e no aprimoramento das relações humanas, além de promover os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

ALVES, Marcos Cesar Amador. **Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas**. Limites e possibilidades da Constituição brasileira. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 20/11/2011.

BRASIL. **LEI Nº 8.213**, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 10/11/2011.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10/11/2011.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/prevencao/noticia2.html>. Acesso em: 05/11/11.

BRASIL. **DECRETO Nº 1.254**, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm. Acesso em: 20/11/2011.

BRASIL. **DECRETO Nº 127**, de 22 de maio de 1991. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/113891/decreto-127-91>. Acesso em: 20/11/2011.

COMPARATO, Fábio Konder. **Afirmação histórica dos direitos humanos**. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direitos humanos: sua história, sua garantia e a questão da indivisibilidade**. São Paulo: J. de Oliveira, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 8.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2009.

SAAD, E. Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. SP: LTr., 2000, pp. 318/ 319.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. rev. e atual. nos termos da reforma cons São Paulo: Malheiros, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005.

VIANNA, Segadas. *In* **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005.

Artigo recebido em 31 de novembro de 2011 e aceito em 23 de dezembro de 2011.