

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
**Faculdade de Direito**

**Raquel Soares de Souza Randi**

**EM BUSCA DA EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E  
SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A  
IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE  
NO TRABALHO**

**Belo Horizonte**  
**2014**

**Raquel Soares de Souza Randi**

**EM BUSCA DA EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E  
SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A  
IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE  
NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Linha de Pesquisa: Poder e cidadania no Estado Democrático de Direito

Orientador: Prof. Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos

Belo Horizonte

2014

## FICHA CATALOGRÁFICA

R969r Randi, Raquel Soares de Souza.

Em busca da efetividade do direito fundamental à saúde e segurança no trabalho: uma contribuição para a implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. / Raquel Soares de Souza Randi.

Belo Horizonte: UFMG – Faculdade de Direito, 2014.

180f.

Orientador – Prof. Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos.

Dissertação (Mestrado em Direito) Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) – Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito do Trabalho.

Inclui bibliografia.

**1.** Acidentes do trabalho. **2.** Saúde e segurança no trabalho. **3.** Falta de efetividade das normas jurídicas. **4.** Organização Internacional do Trabalho. **5.** Propostas de melhorias da saúde e segurança dos trabalhadores. **I.** Vasconcelos, Antônio Gomes de.

**II.** UFMG. **III.** Título.

**CDD – 809.892.86**

Ficha catalográfica elaborada por XXX – CRB-XXX

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Raquel Soares de Souza Randi

**EM BUSCA DA EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E  
SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A  
IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE  
NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: \_\_/\_\_/\_\_

---

**Orientador:** Prof. Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos

---

**Professor Convidado:** Prof. Dr. Paulo Gustavo Von Krüger

---

**Professor Membro:** Prof. Dr. Adriana Goulart de Sena

Belo Horizonte

2014

Dedico este trabalho aos inúmeros trabalhadores que, de forma valorosa, contribuíram com toda a sociedade, mas que, de forma trágica, se tornaram vítimas de acidentes do trabalho.

Àqueles que buscaram no trabalho fonte de prazer e, infelizmente, encontraram doenças e sofrimentos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por me fortalecer cada dia e me capacitar para alcançar lugares mais altos. Deus, tu és minha força, meu fôlego de vida, sem ti nada sou.

Agradeço ao meu estimado professor e orientador, Antônio Gomes de Vasconcelos, que soube, como ninguém, me instruir e orientar para finalizar mais esta trajetória da minha vida com êxito. Meus sinceros agradecimentos por acreditar no meu trabalho e me prestar inúmeros e valiosos ensinamentos.

Agradeço ao meu marido, pelo companheirismo, por toda paciência, por cada minuto dedicado a mim, me apoiando sempre e incondicionalmente.

Agradeço aos meus pais, exemplo de vida para mim. Sem vocês eu não seria quem sou. Muito obrigada por tamanho amor e dedicação.

Agradeço aos meus irmãos, por estarem sempre ao meu lado, me acompanhando em todos os momentos.

Agradeço a todos os meus amigos, que de alguma forma contribuíram para minha formação, durante essa longa e intensa trajetória.

## RESUMO

Na atualidade, os acidentes do trabalho, tanto no contexto mundial como no contexto nacional, são um problema que aflige todos os intervenientes das relações de trabalho, principalmente os trabalhadores, vítimas diretas dos danos causados pelos infortúnios laborais. A luta para superar esse flagelo social e garantir a preservação da integridade física, mental e social dos trabalhadores é um desafio enfrentado pelas diversas instituições do trabalho. Com o objetivo de compreender as dificuldades enfrentadas por essas instituições no âmbito nacional, a fim de superar o recrudescente número de acidentes do trabalho, este estudo pretende avaliar as diversas normas jurídicas em matéria de segurança e saúde no trabalho para entender suas deficiências e falta de efetividade. A metodologia empregada seguiu o método dedutivo, partindo da análise evolutiva da tutela da saúde e segurança no trabalho, bem como da compreensão principiológica e dogmática sobre o tema. Ademais, realizou-se uma análise sistemática das normas e diretrizes internacionais, especialmente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como da legislação nacional vigente na sua dimensão constitucional e legal. Diante disso, foram traçadas propostas de melhorias na intenção de apoiar a busca pela superação do elevado número de acidentes do trabalho que aflige toda a sociedade brasileira.

**Palavras-chave:** Acidentes do trabalho. Saúde e segurança no trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Falta de efetividade das normas jurídicas. Propostas de melhorias da saúde e segurança dos trabalhadores.

## ABSTRACT

Nowadays, the workplace accidents both in the global context and the national context are a problem that afflicts all of the interveners of the labor relations, mainly the workers, immediate victims of the injuries caused by the labor misfortunes. The struggle to overcome this social evil and ensure the conservation of the physical, mental and social integrity of the workers is a challenge faced by the various labor institutions. Aiming to comprehend the difficulties faced by these institutions in the national context and in order to overcome the recrudescing number of workplace accidents this essay intend to evaluate the various legal rules about occupational safety and healthy and to understand its deficiencies and lack of effectiveness. The methodology used followed the deductive method starting from the evolutionary analysis of the tutelage of the occupational healthy and security as well as of the principled and dogmatic understanding about the theme. Moreover, a systematic analysis of the international rules and guidelines was held especially about the International Labour Organization (ILO) as well as about the current national laws in its constitutional and legal aspects. Therefore, improvement proposals were traced intending to support the pursuit of the overcome the high number of the workplace accidents that afflicts the whole Brazilian society,

**Key-words:** Workplace accidents. Lack of effectiveness of the legal rules. Occupational healthy and security. International Labour Organization. Improvement proposals of the occupational healthy and security.

## LISTA DE SIGLAS

AET	– Análise Ergonômica do Trabalho
APES	– Anuário Estatístico da Previdência Social
CAT	– Comunicação de Acidente de Trabalho
CEREST	– Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CSJT	– Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTSST	– Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho
DIESAT	– Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho
FAP	– Fator Acidentário Previdenciário
GEISAT	– Grupo Executivo Interinstitucional de Saúde do Trabalhador
IEA	– International Ergonomy Association (Associação Internacional de Ergonomia)
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OMS	– Organização Mundial de Saúde
ONU	– Organização das Nações Unidas
PIACT	– Programa Internacional para Melhorar as Condições de Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho
PLANSAT	– Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSST	– Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNUMA	– Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
PPRA	– Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAIS	- Relação Anual de Informações Sociais
RENAST	– Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
SAT	– Seguro Acidente de Trabalho
SESMT	– Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SST	– Segurança e Saúde do Trabalho
SUS	– Sistema Único de Saúde
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

VISAT – Vigilância em Saúde do Trabalhador

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pirâmide da ICNA (1969) .....	23
Figura 2 - Pilares da Tutela da Saúde e Segurança dos Trabalhadores.....	66
Figura 3 - Situação precária das camas utilizadas pelos empregados instaladas num alojamento de trabalho localizado no Município de Sumaré.....	89
Figura 4 -Condições precárias na frente de trabalho dos mesmos empregados; local inadequado para refeições e descanso; falta de entrega adequada de EPIs.....	89
Figura 5 - Condições precárias do transporte que realiza o deslocamento dos empregados do alojamento até a frente de trabalho. ....	90
Figura 6 – Organograma dos principais elementos da Convenção OIT nº 187/2006 .....	95
Figura 7 – Estrutura organizacional do NINTER .....	155

## LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 1 - Tendências dos rumos da responsabilidade civil no âmbito das indenizações decorrentes do acidente do trabalho .....	118
Quadro 2 - Normas Regulamentadoras do MTE .....	123
Gráfico 1 - Número de acidentes do trabalho – Regiões do Brasil (2006-2012) .....	127
Gráfico 2 - Número de acidentes do trabalho por grupo de atividades conforme divisão da CNAE 2.0 (2006-2012) .....	130
Gráfico 3 - Número de acidentes do trabalho por grupo de doenças conforme CID (2006-2012) .....	133
Gráfico 4 - Número de acidentes do trabalho por faixa etária (2006-2012) .....	136
Gráfico 5 - Número de acidentes do trabalho por sexo (2006-2012) .....	137
Gráfico 6 – Evolução do número de acidentes do trabalho por conseqüências (2006-2012) .....	138
Gráfico 7 - Número total de acidentes do trabalho por ano (2006-2012) .....	139

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do número de acidentes do trabalho nas Regiões do Brasil (2006-2012) .....	126
Tabela 2 – Evolução do número de acidentes do trabalho por grupo de atividades conforme divisão da CNAE 2.0 (2006-2012) .....	129
Tabela 3 – Evolução do número de acidentes do trabalho por grupo de doenças conforme CID (2006-2012) .....	132
Tabela 4 – Evolução do número de acidentes do trabalho por faixa etária (2006-2012) .....	135
Tabela 5 – Evolução do número de acidentes do trabalho por sexo (2006-2012) ..	137

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: EVOLUÇÃO</b>	
<b>HISTÓRICA E CONCEITOS.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Evolução do direito à saúde e à segurança do trabalhador.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Princípios do direito à segurança e saúde no trabalho.....</b>	<b>31</b>
<i>2.2.1 Princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador.....</i>	<i>32</i>
<i>2.2.2 Princípio do risco mínimo regressivo .....</i>	<i>34</i>
<i>2.2.3 Princípio do direito de recusa do obreiro .....</i>	<i>37</i>
<i>2.2.4 Princípio da instrução do trabalhador .....</i>	<i>40</i>
<i>2.2.5 Princípio do não improviso.....</i>	<i>43</i>
<i>2.2.6 Princípio da retenção do risco na fonte.....</i>	<i>46</i>
<i>2.2.6 Princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador .....</i>	<i>49</i>
<b>2.3 Acidente do trabalho.....</b>	<b>52</b>
<i>2.3.1 Conceito.....</i>	<i>52</i>
<i>2.3.2 Classificação dos acidentes do trabalho.....</i>	<i>53</i>
<i>2.3.3 Direitos do acidentado .....</i>	<i>56</i>
<b>2.4 Nexo de causalidade e os fatores técnico-legais.....</b>	<b>60</b>
<i>2.4.1 Nexo trabalhista .....</i>	<i>62</i>
<i>2.4.2 Nexo previdenciário .....</i>	<i>64</i>
<i>2.4.3 Nexo cível.....</i>	<i>64</i>
<b>3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL E AS</b>	
<b>CONVENÇÕES DA OIT .....</b>	<b>66</b>
<b>3.1 A dignidade do trabalhador.....</b>	<b>66</b>
<b>3.2 Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro...70</b>	
<b>3.3 Convenções da OIT sobre defesa da segurança e saúde</b>	
<b>do trabalhador ratificadas pelo Brasil.....</b>	<b>75</b>
<i>3.3.1 Convenção OIT nº 148/77.....</i>	<i>77</i>
<i>3.3.2 Convenção OIT nº 155/81.....</i>	<i>80</i>
<i>3.3.3 Convenção OIT nº 161/85.....</i>	<i>83</i>
<i>3.3.4 Convenção OIT nº 167/88.....</i>	<i>86</i>
<i>3.3.5 Convenção OIT nº 187/06.....</i>	<i>90</i>

3.4 Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST .....	95
<b>4 AUSÊNCIA DE EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>105</b>
4.1 A Justiça do Trabalho: ações de indenização decorrentes de acidente do trabalho.....	105
4.2 Saúde e segurança do trabalho no Brasil: uma história que poderia ser diferente .....	120
<b>5 PROPOSIÇÃO DE MELHORIAS PARA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>144</b>
5.1 Aplicabilidade do Sistema NINTER à proteção do trabalhador .....	144
5.2 Educação continuada, formação, informação e treinamento: melhor forma de garantir a efetividade das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.....	157
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>167</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>171</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os acidentes do trabalho, atualmente, são um verdadeiro desafio enfrentado pelas instituições do trabalho. Com o avanço da globalização e a revolução tecnológica, em vez de se priorizar a preservação da integridade física, mental e social dos trabalhadores, segue-se um caminho inverso. A busca desenfreada por melhores resultados produtivos prevalece sobre qualquer circunstância, mesmo que para isso seja necessário reduzir custos com as medidas de prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Assim, por meio do presente trabalho objetiva-se investigar as razões da falta de efetividade das normas brasileiras de saúde e segurança no trabalho, que impedem a redução dos elevados números de acidentes do trabalho no Brasil. Ademais, pretende-se analisar as normas e diretrizes no âmbito internacional, a fim de reconhecer as necessidades de melhorias no âmbito nacional.

Frente aos resultados dessas investigações acerca das deficiências quanto às ações de combate aos acidentes do trabalho, pretende-se apresentar propostas de melhorias à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

A presente pesquisa baseia-se nos estudos de Sebastião Geraldo de Oliveira, em especial naqueles que revelam a defasagem das normas brasileiras em relação ao notável progresso já alcançado no âmbito internacional a respeito da tutela do meio ambiente do trabalho seguro e saudável e da integridade física, mental e social dos trabalhadores. Alicerça-se, ainda, na análise de pressupostos teóricos que fundamentam os princípios norteadores sobre o tema, a concepção dogmática, bem como a legislação nacional vigente e as normas internacionais.

Para o desenvolvimento do trabalho foi utilizada uma metodologia pautada na pesquisa doutrinária, jurisprudencial e documental sobre o tema, com consulta às bases de dados de órgãos governamentais e institutos de pesquisa independentes. Ademais, a pesquisa bibliográfica constituiu uma importante estratégia metodológica do trabalho. Diante da metodologia aplicada foi possível extrair respostas satisfatórias para os problemas propostos.

As justificativas que embasaram a realização desta pesquisa são assim apresentadas.

Dada a falta de efetividade das normas em matéria de saúde e segurança no trabalho no combate aos acidentes do trabalho, revelada pelo recrudescente número dos infortúnios laborais que afligem os trabalhadores brasileiros, é imperioso compreender as insuficiências das normas para garantir uma transformação desse cenário que assombra o mundo do trabalho.

Ademais, esta pesquisa justifica-se pela possibilidade de se apresentar e sugerir propostas de melhorias à proteção da integridade física, mental e social dos trabalhadores, bem como à garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, diante do diagnóstico constatado frente às investigações realizadas neste trabalho.

Uma introdução ao tema do trabalho é realizada no capítulo um, contextualizando-se o objeto de investigação, apresentando-se os objetivos da pesquisa, suas justificativas e a organização do trabalho.

No capítulo dois, apresenta-se a evolução histórica do direito à saúde e à segurança do trabalhador, no intuito de compreender o contexto atual da mencionada tutela. Na sequência são analisados os princípios norteadores do direito à saúde e segurança no trabalho, imprescindíveis para o estudo teórico e aplicação prática. Por fim, diante de uma análise dogmática, analisam-se os conceitos acerca dos tipos de acidentes do trabalho, bem como a distinção entre os direitos do acidentado, finalizando com um estudo sobre o requisito imprescindível para a caracterização dos acidentes do trabalho, qual seja o nexo de causalidade e seus fatores técnico-legais.

No capítulo três, realiza-se um estudo detalhado sobre a saúde e segurança no trabalho no Brasil, mediante análise das grandes premissas nucleares que sustentam a tutela, que são o direito ao trabalho digno e a garantia a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Também é feita uma análise sistemática acerca das premissas e diretrizes que as Convenções da OIT sobre segurança e saúde do trabalho apresentam, porquanto tais instrumentos normativos internacionais servem como base e orientação na busca por medidas preventivas e pelo estabelecimento de condições dignas, seguras e saudáveis no meio ambiente de trabalho, como forma de promoção da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores. Ao final deste capítulo, é realizado um estudo detalhado sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que tem enfrentado dificuldades de

efetivação frente à falta de interlocução entre os intervenientes e as instituições das relações de trabalho no Brasil.

Na sequência, no capítulo quatro, investiga-se de forma sistemática a ausência de efetividade das normas de saúde e segurança no trabalho no Brasil, através de uma discussão sobre ações de indenização decorrentes de acidentes do trabalho, e de uma análise da conduta dos envolvidos, procurando-se identificar as causas para a ocorrência de tais acidentes. Ademais, avaliam-se dados estatísticos acidentários a fim de se perquirir os motivos da fragilidade e insuficiência da estrutura normativa da saúde e segurança no trabalho no Brasil.

Frente às constatações e diagnósticos realizados durante a pesquisa, o capítulo cinco apresenta propostas de melhorias, visando superar as insuficiências das normas sobre o tema, e efetivar suas diretrizes e objetivos pretendidos, na busca pela promoção da saúde e segurança dos trabalhadores e pela superação do recrudescente número de acidentes do trabalho no Brasil.

Por fim, no capítulo seis, apresentam-se as conclusões atingidas com a investigação do tema e sugestões de pesquisas complementares que colaborem para a compreensão do assunto e para a mudança do cenário nacional negativo da saúde e segurança dos trabalhadores.

## **2 DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITOS**

A abordagem inicial que será tratada nesse trabalho exige uma compreensão precípua acerca da evolução histórica da tutela da saúde e segurança no trabalho, estabelecendo, na sequência, uma análise principiológica do referido instituto.

A compreensão dos princípios que alicerçam o instituto da saúde e segurança no trabalho é primordial para estruturar o entendimento sobre o tema, inclusive sobre os conceitos dogmáticos que apresentam as modalidades de acidentes do trabalho definidos pela legislação brasileira, bem como os direitos do acidentado.

Para finalizar a abordagem introdutória sobre a tutela da saúde e segurança no trabalho, se tratará sobre o elemento primordial que caracteriza os acidentes como do trabalho sofridos pelos empregados, qual seja o nexo de causalidade que estrutura a análise da causa e efeito sobre a conduta e o resultado que envolve os infortúnios laborais.

### **2.1 Evolução do direito à saúde e à segurança do trabalhador**

Quando edificares uma casa nova, farás no telhado um parapeito,<sup>1</sup> para que não ponhas culpa de sangue na tua casa, se alguém de alguma maneira cair dela. (Dt 22, 8).

A fim de compreender o contexto atual do direito à saúde e segurança do trabalhador, é necessário percorrer sua trajetória ao longo da história, pois, conforme esclarece Mendes (2003, p. 4), “conhecer a saga do conhecimento na área em que trabalhamos dá mais sentido ao pedaço da caminhada que nos propomos a fazer [...]”.

Cumpramos investigar se o patamar atingido pelo instituto segurança e saúde no trabalho constitui o ponto final da sociedade brasileira ou se ainda há um caminho a trilhar. Para tanto, apresenta-se uma retrospectiva histórica, no intuito de compreender as fases vivenciadas nesse processo evolutivo.

---

<sup>1</sup> O parapeito era uma mureta de proteção construída ao redor do terraço da casa para que ninguém caísse. Sem o parapeito, o dono da casa corria o risco de ser culpado de homicídio não intencional.

A análise sobre cada fase desse processo evolutivo será pautada pela compreensão das mudanças de paradigma ocorridas na transposição de uma fase evolutiva para outra.

A análise desse processo evolutivo se dará no âmbito internacional, ressaltando algumas evoluções ocorridas no Brasil e alguns marcos históricos vivenciados pela sociedade brasileira. Cumpre esclarecer que a evolução do direito à saúde e segurança no trabalho no âmbito internacional caminha a passos largos, enquanto no Brasil ainda é preciso percorrer grandes trechos desse caminho para alcançar a etapa evolutiva já obtida na esfera mundial.

Assim, será traçada a evolução do direito à segurança e saúde do trabalhador baseada nos principais marcos históricos, a começar pela passagem bíblica transcrita no início deste item, que revela a precaução com acidentes desde o Antigo Testamento, através do livro Deuteronômio,<sup>2</sup> datado do século XV a.C.

A Idade Média marcou a história do Direito do Trabalho, principalmente após a queda do Império Romano, quando foram instituídas as corporações de ofício.<sup>3</sup> As relações de trabalho, que eram em sua maioria autônomas, foram sendo substituídas pelo regime heterônomo, extinguindo-se assim o regime de servidão.<sup>4</sup> Ressalta-se que, “na hipótese de invalidez ou morte do artesão, as corporações os amparavam ou às suas famílias” (BARROS, 2010, p. 60).

Nesse período histórico há poucas evidências acerca do instituto saúde e segurança no trabalho, mas se pode verificar uma pequena demonstração do nascimento de um senso de preocupação com os acidentes do trabalho. Essa perspectiva tratava apenas de uma reparação em casos de mortes ou invalidez, evidenciando não haver ainda um avanço significativo da tutela de segurança e saúde do trabalhador.

No ano de 1524, após a Revolução Mercantil, Ulrich Ellenbog, um dos médicos estudiosos da época, escreveu pela primeira vez sobre a temática de doenças relacionadas ao trabalho, constatando a ocorrência de moléstias sofridas pelos ourives, provocadas pela ação tóxica dos gases usados no trabalho. E, em

---

<sup>2</sup> O livro Deuteronômio foi o quinto livro escrito por Moisés, o maior legislador de Israel.

<sup>3</sup> As corporações de ofício foram associações que surgiram na Idade Média, a partir do século XII, para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades que contavam com mais de 10 mil habitantes.

<sup>4</sup> O regime de servidão é caracterizado por escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção e, em contrapartida, ficavam obrigados a pesadas cargas de trabalho.

1556, Georgius Agricola, médico que se dedicou aos estudos da geologia e mineração, escreveu a obra *De Re Metallica*, que trata sobre as doenças sofridas pelos mineiros da época, baseado em estudos de casos.

Paracelso,<sup>5</sup> autor da primeira monografia a abordar de forma específica a relação entre as doenças e o trabalho dos mineiros, elaborada em 1567, apresentou a relação entre “os métodos de trabalho dos mineiros, as substâncias manipuladas e as doenças provenientes” (MACIEL, 2013, p. 121).

Tais marcos históricos permitiram uma evolução da tutela de saúde e segurança no trabalho, ainda que discreta, pois pela primeira vez na história foram estabelecidas relações entre as moléstias sofridas pelos trabalhadores e suas ocupações profissionais. Mas ainda nada se falava sobre medidas preventivas ou formas de controle dos riscos laborais que estavam ocasionando os acidentes do trabalho, em sentido amplo.

Em 1700, o médico Bernadino Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho, escreveu um livro considerado histórico e dos mais difundidos em todo mundo sobre a temática, *De Morbis Artificum Diatriba*.<sup>6</sup> Na obra, Ramazzini relata os riscos de cada profissão para a saúde do trabalhador, bem como as medidas de prevenção e tratamento adequadas para cada profissional; revelando sua grande preocupação com a segurança e saúde dos operários:

Não só nos tempos antigos, mas também na nossa época, os governos bem constituídos têm criado leis para conseguirem um bom regime de trabalho, pelo que é justo que a arte médica se movimente em favor daqueles que a jurisprudência considera de tanta importância, e empenhe-se, como até agora tem feito, em **cuidar da saúde dos operários, para que possam, com segurança possível, praticar o ofício a que se destinaram** [...]. (RAMAZZINI, 1992, p. 16, grifo nosso).

A obra de Ramazzini contribuiu para ampliar a concepção de tutela da saúde e segurança no trabalho, pois o autor apresentou não apenas a concepção da patologia industrial, mas propôs medidas de prevenção para se evitarem, em sentido amplo, novas ocorrências de acidente nos ambientes de trabalho. No entanto, ainda se observa uma insuficiência nessa etapa evolutiva, pois as medidas preventivas estavam limitadas ao cuidado e zelo com a saúde do trabalhador, sem levar em consideração o meio ambiente de trabalho e os métodos de produção, que, na maioria dos casos, era degradante, sub-humano, indigno.

---

<sup>5</sup> Aureolus Theophrastus Bombastus Von Hohenheim era mais conhecido como Paracelso.

<sup>6</sup> A obra *De Morbis Artificum Diatriba* foi intitulada *As Doenças dos Trabalhadores*.

Com o advento da Revolução Industrial, em 1780, torna-se alarmante a situação dos trabalhadores, que são submetidos a condições indignas e inseguras de trabalho, ocasionando um elevado número de acidentes do trabalho e doenças profissionais, conforme esclarece Oliveira:

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 aumentavam paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho. (OLIVEIRA, 2011, p. 56).

Esse cenário revela que, numa escala de valores, a preservação da vida e da integridade física e mental dos trabalhadores não eram preocupações prioritárias. Assim, deveriam os próprios trabalhadores, apesar da sua subordinação imensurável e seu insuficiente conhecimento sobre normas de saúde e segurança no trabalho, zelar por sua própria defesa nos ambientes hostis de trabalho.

Assim, nesse contexto, surgiram movimentos sociais reivindicando melhores condições de trabalho, o que ocasionou as primeiras iniciativas estatais para as definições de normas jurídicas, como foi o caso da Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes,<sup>7</sup> aprovada em 1802, pelo Parlamento Britânico e, em 1833, o *Factory Act*,<sup>8</sup> legislação criada na Inglaterra após relatório apresentado pela comissão parlamentar de inquérito, que iniciou seus trabalhos em 1831, sob a coordenação de Michael Saddler.

Continuar dessa forma não era concebível. Medidas sociais e governamentais deveriam interferir nesse ambiente de horrores e buscar a evolução dos direitos trabalhistas, inclusive da tutela de saúde e segurança no trabalho.

Tais legislações apresentaram mudanças significativas acerca da saúde e segurança no trabalho, mas ainda insuficientes para garantir uma efetiva preservação da vida e integridade física e mental dos trabalhadores. De toda sorte, definiram diretrizes que deveriam ser cumpridas pelos empregadores, para melhorar o ambiente de trabalho, no intuito de minimizar as insatisfações da classe operária e garantir melhores condições de trabalho.

---

<sup>7</sup> A Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes estabeleceu a jornada diária de 12 horas, proibiu o trabalho noturno e obrigou os empregadores a garantir a ventilação das fábricas e a lavar as paredes destas duas vezes por ano.

<sup>8</sup> O *Factory Act* era aplicado nas fábricas têxteis onde era utilizada a força hidráulica ou a vapor. Essa legislação estabeleceu a jornada de 12 diárias, proibiu o trabalho noturno aos menores de 18 anos, estabeleceu a obrigatoriedade de implementação de escolas dentro das fábricas para os trabalhadores menores de 13 anos frequentarem, definiu a idade mínima de 9 anos para crianças trabalharem e exigiu a presença de um médico dentro das fábricas.

Dentre elas tem-se a redução da jornada de trabalho e o controle do trabalho noturno, a fim de evitar a exaustão do trabalhador e suas consequências físicas e mentais, bem como a exigência de ventilação adequada nos ambientes de trabalho, objetivando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais ocasionados pela má qualidade do ar e pelas temperaturas elevadas nos interiores das fábricas.

No final do século XIX, em 1891, o Papa Leão XIII publicou a encíclica *De Rerum Novarum*, destinada às questões vivenciadas pelos operários da época, clamando por justiça social. Nos capítulos 22 e 27 de sua carta, o Papa Leão XIII esclarece que o trabalho vivenciado pelos operários era sobremaneira pesado, indigno, com jornadas prolongadas e mal remunerado. Ao final, Sua Santidade esclarece que as questões que envolvem as relações de trabalho, tais como jornada e saúde do trabalhador, deveriam ser tratadas pelas forças sindicais ou corporações, e, se a questão o reclamasse, se deveria recorrer ao Estado.

Cumprir ressaltar nesse momento que a orientação dada pelo Papa Leão XIII apresenta uma diretriz inovadora, na medida em que sugere a busca da resolução de conflitos por intermédio das forças sindicais. A participação dos sindicatos na resolução de conflitos não era um procedimento reconhecido na época. Essa nova diretriz reflete o princípio de uma mudança paradigmática, em que as resoluções de conflitos e o estabelecimento de medidas de controle e de prevenção teriam a oportunidade de serem tratados no âmbito social, com a participação das partes intervenientes, através do diálogo social. Tal diretriz alinha-se com uma das propostas de melhoria que será apresentada no final deste trabalho.

Os eventos até aqui pontuados ocorreram no período anterior ao século XIX, abrindo caminho para futuros avanços históricos da tutela de segurança e saúde dos trabalhadores, que serão abordados na sequência deste capítulo. Cumprir ressaltar que as evoluções históricas acerca da saúde e segurança no trabalho são marcadas por quatro fases, conforme sugere Oliveira (2011): fase da medicina do trabalho, fase da saúde ocupacional, fase da saúde do trabalhador e fase da qualidade de vida do trabalhador.

Assim, a fase da medicina do trabalho teve como premissa a busca da cura das doenças ocupacionais, através da proposição da relação entre as condições do meio ambiente de trabalho e as moléstias sofridas pelos trabalhadores, oferecendo apenas o serviço médico nos locais de trabalho, a fim de garantir o atendimento adequado aos trabalhadores e o tratamento das doenças ocupacionais. Não se

identifica, nessa fase, a procura pela promoção da saúde dos trabalhadores em sentido amplo, pois não havia o estabelecimento de medidas preventivas, apenas se cuidava da reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores nos ambientes indignos de trabalho.

No Brasil, no século XX, foi aprovado o Decreto Legislativo nº 3.724, de 1919, que dispõe sobre as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Nessa época, Evaristo Moraes escreveu a obra *Os acidentes no trabalho e a sua reparação*, onde faz uma reflexão crítica sobre o referido decreto, afirmando a impossibilidade de real eficácia da norma.

Um importante marco histórico ocorrido no século XX foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT),<sup>9</sup> através do Tratado de Versailles, assinado na Conferência da Paz realizada em 1919, em razão das diversas manifestações e reivindicações por parte dos operários, ocorridas dentro do cenário criado pela Primeira Guerra Mundial (OLIVEIRA, 2011).

A OIT foi criada com o objetivo de garantir a paz universal e permanente baseada na justiça social. O preâmbulo da Constituição da OIT foi um dos primeiros institutos que, de forma direta e significativa, consagrou em seu texto a preocupação e a importância que deveria ser dada aos acidentes do trabalho, que assolavam a sociedade sem medidas de prevenção ou reparação:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas. (OIT, 1919, p. 2-3)

Na sequência, já sob a influência dos valores que determinaram a criação da OIT, outra importante legislação referente ao tema foi aprovada no Brasil, o Decreto nº 24.637/34, que estabeleceu, dentre outras coisas, a obrigação do empregador de

---

<sup>9</sup> Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho.

comunicar os acidentes do trabalho à autoridade policial, sob pena de imposição de multas administrativas, no intuito de que o governo pudesse fiscalizar as condições de trabalho oferecidas pelas empresas.<sup>10</sup>

Na Era Vargas, em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), diploma norteador do Direito do Trabalho, que abordou a temática higiene e segurança do trabalho em seu capítulo V, hoje intitulado 'Da Segurança e da Medicina do Trabalho'.

Nos anos de 1945, 1946 e 1948, o mundo vivenciou vários acontecimentos voltados para o progresso da qualidade de vida da população, de forma a garantir, inclusive, trabalho efetivo, bem-estar físico, mental e social, bem como condições justas e favoráveis de trabalho. Paralelamente a esses eventos, criou-se a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização Mundial de Saúde (OMS), e a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

No ano de 1949, na Inglaterra, uma frente para melhorar as condições de trabalho, criada no período da Segunda Guerra Mundial, inovou com um ramo de pesquisa diferenciado, a Ergonomia, com o objetivo de melhorar as condições do meio ambiente de trabalho, bem como as ferramentas e formas de trabalho (OLIVEIRA, 2011).

A partir desse novo ramo de pesquisa proposto, pode-se perceber o início de uma mudança de paradigma, pela conversão da ideologia de adaptação do trabalhador ao trabalho para a adaptação do trabalho ao trabalhador. Assim, inaugura-se uma nova fase, sendo instituída a garantia dos direitos à saúde e segurança dos trabalhadores, denominada Saúde Ocupacional (OLIVEIRA, 2011). Nessa fase evolutiva, as condições de trabalho passam a ser analisadas de forma mais detalhada, na busca por identificar quais delas seriam dignas a fim de garantir a integridade física e mental dos trabalhadores. As instituições ligadas às relações de trabalho, bem como os empregadores e os profissionais vinculados à área da saúde e segurança no trabalho, passam a agir nas causas dos acidentes do

---

<sup>10</sup> “Art. 44 - Ocorrendo acidente que obrigue a vítima a abandonar o trabalho, o empregador o registrará no livro próprio, e, dentro de 24 horas, enviará, do sucedido, comunicação à autoridade policial competente, sob a pena prevista no art. 63, alínea f, observando o modelo oficial e indicando o segurador, se o houver.”

“Art. 66 Serão impostas multas de 200\$ (duzentos mil réis) á 10:000\$ (dez contos de réis): f) aos empregadores que não fizerem, no prazo fixado pelo art. 44, a comunicação do acidente à autoridade policial.” (BRASIL, 1934)

trabalho, em sentido amplo, modificando o ambiente do trabalho e contando com a participação de profissionais especializados, inclusive de um médico do trabalho.

Nessa linha de entendimento, em 1966, durante o Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, realizado em São Paulo, foi oficializada a criação da FUNDACENTRO, por meio da Lei n. 5.161, de 21 de outubro de 1966, com a finalidade de promover estudos e avaliações acerca dos altos índices de acidentes e doenças do trabalho e apontar soluções que pudessem alterar esse quadro.

Nesse mesmo período, foi dada uma grande contribuição aos estudos sobre os acidentes do trabalho: a teoria do norte-americano Frank Bird. Segundo os estudos de Bird, em 1969, a Insurance Company of North America (ICNA) analisou 297 empresas nos Estados Unidos da América e chegou à conclusão de que a cada 600 incidentes<sup>11</sup> ocorria 1 acidente fatal ou que gerava incapacidade ao trabalhador. Assim, estabeleceu-se a pirâmide da ICNA, que apresenta um resumo estatístico de dados sobre acidentes pessoais e materiais:



Figura 1 - Pirâmide da ICNA (1969)

Fonte: Alberton (1996, p. 39 apud MUNHÊ, 2009, p. 39)

Assim, foi possível constatar que os altos índices de acidentes do trabalho não reduziram na fase da saúde ocupacional, mesmo com os avanços traçados, pois apenas a compreensão de suas causas e o seu combate com a participação de diversos profissionais especializados não haviam sido suficientes, considerando que o enfoque multidisciplinar apenas teria resultado efetivo se os participantes das diversas áreas tivessem alcançado um trabalho articulado, com unidade nas proposições, o que não ocorreu na época.

<sup>11</sup> Um incidente é considerado como um “quase acidente”. Trata-se de um evento que teve ou poderia ter o potencial de gerar um acidente do trabalho.

Em razão do panorama político e das transformações sociais da época, e diante da insuficiência dos métodos de análise e de intervenção traçados pela fase evolutiva da saúde ocupacional, que não foram capazes de contribuir efetivamente com uma melhora considerável no número de acidentes do trabalho; os empregados, que antes apenas assistiam ao desenrolar dos acontecimentos, sendo os principais interessados na luta pela prevenção da saúde e segurança no trabalho, iniciaram, na década de 1970, movimentos, protestos e reivindicações em busca de melhores condições de trabalho, indicando, eles próprios, as melhorias que deveriam ser implementadas (OLIVEIRA, 2011, p. 64-65).

Em 1976, a Conferência Internacional do Trabalho, por meio da OIT, lançou o Programa Internacional para Melhoria das Condições de Trabalho e do Meio Ambiente (PIACT). O programa realiza: a preparação e revisão de normas internacionais do trabalho; atividades operacionais, como enviar, a pedido dos estados-membros, equipes multidisciplinares para assessorá-los; reuniões tripartites de representantes de governos, empregadores e trabalhadores, inclusive comissões industriais para estudo de problemas enfrentados pelas principais indústrias; encontros regionais e de técnicos; estudos e pesquisas voltados para a ação e intercâmbio de informações, especialmente por meio do Centro Internacional de Informação sobre Segurança e Saúde Ocupacional e do Programa de Divulgação de Informações sobre Condições de Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002).

Na sequência dessa mentalidade, o Brasil publicou, em 1978, a Portaria n. 3.214, que aprova a criação das Normas Regulamentadoras (NR),<sup>12</sup> do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

A referida portaria foi um importante avanço no Brasil na normatização sobre segurança e saúde no trabalho. Hoje, as Normas Regulamentadoras do MTE são reconhecidas como núcleo normativo da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, no âmbito nacional, mas que necessitam de uma revisão urgente para adequação aos avanços científicos e tecnológicos, bem como aos novos parâmetros e diretrizes internacionais já alcançados no contexto mundial, mas ainda não operacionalizados na prática no âmbito nacional.

---

<sup>12</sup> Atualmente já foram expedidas 36 Normas Regulamentadoras pelo MTE.

Na esfera internacional, nesse mesmo ano, ocorreu na cidade de Alma-Ata, na República do Cazaquistão, a Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde, onde foi formulada a Declaração de Alma-Ata, que prevê em seu primeiro item a ideia que daria início à fase evolutiva da saúde dos trabalhadores:

A Conferência reafirma enfaticamente que a saúde - estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade - é um direito humano fundamental, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor da saúde. (OLIVEIRA, 2011, p. 67)

Em 1980, diante dessa perspectiva definida na fase evolutiva da saúde do trabalhador, em razão da iniciativa e necessidade de uma série de entidades sindicais em compreender a importância da luta pela saúde dos trabalhadores; foi criado o primeiro órgão intersindical brasileiro a se dedicar às questões do meio ambiente, saúde e segurança no trabalho, o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT). Suas finalidades são, conforme art. 2º do Estatuto:

Artigo 2º- O DIESAT tem sede e foro jurídico na Cidade de São Paulo, tendo por finalidades:

- a) Desenvolver estudos e pesquisas multidisciplinares em todas as áreas e aspectos que envolvam direta ou indiretamente a saúde do trabalhador e o meio ambiente.
- b) Realizar estudos, avaliações e dar pareceres sobre as condições de segurança e salubridade dos ambientes de trabalho.
- c) Promover cursos em diferentes níveis para a formação, treinamento e aperfeiçoamento técnicos nas áreas de segurança e salubridade dos ambientes de trabalho.
- d) Promover debates, simpósios mesas redondas, cursos e congressos sobre saúde legislação e suas relações com o trabalho.
- e) Dar assistência e assessoramento técnicos as entidades representativas dos trabalhadores nas áreas de sua atuação.
- f) Estabelecer intercâmbio com instituições congêneres nacionais e estrangeiras, particularmente aquelas mantidas pelos trabalhadores.
- g) Produzir filmes e materiais audiovisuais, impressos e periódicos de caráter educativo e científico na área de saúde ocupacional e segurança de trabalho. (DIESAT, 1980)

Sintonizada com essa concepção, nos anos de 1981 e 1985, a Conferência Geral da OIT aprovou, respectivamente, as Convenções n. 155 e 161, que foram ratificadas pelo Brasil em 1992 e 1990. A Convenção n. 155 versa sobre Segurança

e Saúde dos Trabalhadores e a Convenção n. 161 dispõe sobre Serviços de Saúde no Trabalho.<sup>13</sup>

No Brasil, como marco principal que introduziu a concepção da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional, foi promulgada a Constituição da República em 1988 (OLIVEIRA, 2011, p. 69), que elevou a saúde e segurança do trabalho ao status de direito social fundamental,<sup>14</sup> conforme previsto no art. 6º e no art. 7º, inc. XXII:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988)

Em 1991, foi publicada a Lei Federal n. 8.213, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, tais como Auxílio-Doença, Aposentadoria Especial, dentre outros; e a Lei n. 8.212, que dispõe sobre a Organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio. Ambas as leis foram regulamentadas pelo Decreto n. 3.048, de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social. Ressalta-se que as principais contribuições trazidas pelas mencionadas leis foi a classificação dos acidentes do trabalho, bem como a definição dos direitos dos acidentados.

A OIT, em 2009, estabeleceu o Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho, lançando na época uma publicação intitulada “Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental”. Seguindo o entendimento da OIT, o Brasil instituiu, por meio da Lei n. 11.121/05, a mesma data, Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho

Sobre essa data, Cássio Ariel Moro, Juiz do Trabalho do TRT/ES se expressou:

A OIT escolheu hoje como o “Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho”, porque nesta data em 1969, 78 trabalhadores morreram na explosão de uma mina nos Estados Unidos. Esperamos que

<sup>13</sup> Sobre as Convenções da OIT, será realizada uma análise detalhada no capítulo 3 deste trabalho.

<sup>14</sup> O direito fundamental ao meio ambiente saudável e seguro do trabalho será estudado com detalhes no capítulo 3 deste trabalho.

nossa atuação permanente na prevenção de acidentes e de valorização da vida possa elevar o grau de desenvolvimento humano pátrio para, quem sabe num próximo dia 28 de abril, não tenhamos nada triste para lembrar. (MORO, 2013)

O reconhecimento da tutela da segurança e saúde no trabalho como um direito humano fundamental é de suma importância. Tal reconhecimento já havia sido noticiado na Declaração de Seul, produzida, no ano de 2008, no XVIII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, em cujo preâmbulo se reconhece o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável como um direito humano fundamental.

O reconhecimento nacional da tutela da segurança e saúde no trabalho como um direito humano fundamental garantiu às Convenções ratificadas pelo Brasil que versam sobre o tema o caráter supralegal, com status infraconstitucional, estando, assim, hierarquicamente em um espaço normativo intermediário entre a Constituição Federal e a lei ordinária.

Não obstante os marcos históricos evolutivos pontuados, ainda havia um sentimento de insuficiência por parte das instituições do trabalho, pois os elevados números de acidentes do trabalho, no contexto mundial, inclusive no Brasil, no início do século XXI indicavam a necessidade da propositura de alguma medida que garantisse a mudança desse cenário, por meio de uma reação imediata dos organismos internacionais. Assim, no ano de 2006, a OIT aprovou a Convenção n. 187, documento impactante, de grande prestígio e respaldo político dos Estados-Membros, que versa sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, no intuito de disponibilizar uma norma que atingisse a necessidade de prosseguir com a ação de reduzir a elevada estatística mundial dos acidentes do trabalho. O estabelecimento da referida Convenção revela a importância de se promover, de forma contínua e com máxima prioridade, uma cultura preventiva a respeito da saúde e segurança dos trabalhadores. Ressalte-se que essa Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Seguindo esse mesmo entendimento, a Organização Mundial da Saúde (OMS), na 60ª Assembleia Mundial da Saúde, em maio de 2007, endossou o Plano de Ação Global para Saúde dos Trabalhadores 2008-2017, que propõe cinco grandes objetivos para serem incluídos nas prioridades de cada Estado-membro:

Objetivo 1: Elaborar e implementar instrumentos de políticas e normas para a saúde dos trabalhadores;

Objetivo 2: Proteger e promover a saúde no ambiente de trabalho;  
Objetivo 3: Promover o desempenho e o acesso aos serviços de saúde ocupacional;  
Objetivo 4: Fornecer e divulgar evidências, objetivando a ação e a prática;  
Objetivo 5: Incorporar a saúde dos trabalhadores em outras políticas. (OMS, 2010, p. 1)

No intuito de analisar a implementação da Convenção n. 187 e do referido Plano de Ação Global da OMS, o Brasil, por meio da Portaria Interministerial n. 152/08, constituiu a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho. A formação dessa Comissão representou um marco na construção de uma política para a segurança e saúde dos trabalhadores no Brasil, um direito social básico. Ela é composta paritariamente por representantes do governo, trabalhadores e empregadores, e visa a uma atuação coerente e sistemática do Estado, estabelecendo diretrizes que objetivam a promoção do trabalho seguro e saudável.

Como fruto dessa comissão, em 7 de novembro de 2011, por meio do Decreto n. 7.602, foi aprovada a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST);<sup>15</sup> e em abril de 2012, o Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PLANSAT) (MTE, 2012), que visa à aplicação prática da PNSST. Tais atos normativos revelam para a sociedade o interesse e a postura efetiva das autoridades em estabelecer um compromisso com o fomento de uma cultura preventiva de segurança e saúde no ambiente de trabalho. São importantes passos para se proceder à ratificação da Convenção n. 187 da OIT, marco promocional que visa à propositura de uma cultura preventiva de segurança e saúde dos trabalhadores.

É importante destacar que, sendo sua composição tripartite, toda produção realizada por ela tem como base o exercício e a concretização do princípio do diálogo social, uma vez que suas ações, assim como sua formação são coletivas e com participação social.

Seguindo esse entendimento, em março de 2012, no âmbito nacional, por meio de uma iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com diversas instituições públicas e privadas, institucionalizou-se o Programa Trabalho Seguro, aprovado pela Resolução n. 96 do CSJT, sendo estabelecidas sete linhas de atuação:

**I - política pública:** colaborar na implementação de políticas públicas de defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho e de assistência social as vítimas de acidentes de trabalho;

---

<sup>15</sup> Sobre a PNSST será realizada uma análise detalhada no capítulo 4 deste trabalho.

**II - diálogo social e institucional:** incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos do Programa;

**III - educação para a prevenção:** desenvolvimento de ações educativas, pedagógicas e de capacitação profissional em todos os níveis de ensino, diretamente a estudantes, trabalhadores e empresários;

**IV - compartilhamento de dados e informações:** incentivo ao compartilhamento e a divulgação de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, prioritariamente por meio eletrônico;

**V - estudos e pesquisas:** promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, e temas conexos, a fim de auxiliar no diagnóstico e no desenvolvimento de ações de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;

**VI - efetividade normativa:** adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, assim como ao aperfeiçoamento da legislação vigente;

**VII - eficiência jurisdicional:** incentivo à tramitação prioritária dos processos relativos a acidentes de trabalho e ao ajuizamento de ações regressivas nas hipóteses de culpa ou dolo do empregador. (CSJT, 2012)

Assim, esses são alguns dos diplomas e acontecimentos que colaboraram para a evolução histórica dos direitos à saúde e segurança do trabalhador, tanto no âmbito internacional como no nacional, sofrendo, ao longo do tempo, alterações e inovações de acordo com as necessidades sociais e trabalhistas que foram surgindo diante do crescimento e desenvolvimento da sociedade.

Sebastião Geraldo de Oliveira discorre de forma sintética sobre a evolução dos direitos à saúde e segurança do trabalho:

As primeiras preocupações foram com a segurança do trabalhador, para evitar a agressão mais visível dos acidentes do trabalho; posteriormente buscou-se o apoio da medicina do trabalho para curar as doenças ocupacionais; em seguida, ampliou-se a pesquisa para higiene industrial visando a prevenir as doenças e garantir a saúde ocupacional; mais tarde, o questionamento passou para a saúde do trabalhador, na busca do bem-estar físico, mental e social. **Agora, pretende-se avançar além do paradigma da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida no sentido amplo.** (OLIVEIRA, 2011, p. 73, grifo nosso).

A última fase evolutiva da busca pela tutela da segurança e saúde no trabalho é a concretização da qualidade de vida. Nela o trabalhador almeja um trabalho que lhe proporcione condições de desfrutar de outros ambientes, como o familiar e o social, conforme defende o autor Sebastião Geraldo de Oliveira. Assim, é preciso

não somente um ambiente de trabalho saudável, seguro, higiênico, mas, além disso, a garantia de qualidade de vida ao trabalhador.

Apesar do pensamento caracterizador dessa nova fase, Demócrito Moura apresenta o seguinte contraste da realidade brasileira atual: “a matança de baleias e jacarés parece comover mais a sociedade brasileira do que a morte estupidamente prematura dos prováveis dois mil doentes de asbestose<sup>16</sup>” (*apud* OLIVEIRA, 2011, p. 73).

Porém romper com o paradigma da saúde do trabalhador não é uma missão simples, mas que se impõe como necessária, na medida em que os trabalhadores necessitam não apenas da garantia de um trabalho seguro e saudável, mas também de qualidade de vida no trabalho, na família, no seio social como um todo, para que eles alcancem prazer em suas ocupações, em sua vida.

Nesse sentido, foi expedido o documento oficial Carta de Buenos Aires, no I Congresso Internacional para a Gestão de Riscos do Trabalho, realizado em 1999 (OLIVEIRA, 2011, p. 72), que preconiza em seu item 4:

**Também foi salientada a importância de se passar da abordagem tradicional da segurança, higiene e saúde ocupacional para o conceito de qualidade de vida laboral, entendendo que o mesmo não se limita ao local e horário de trabalho, e, sim, que se integra ao modo de vida do trabalhador e se insere em sua realidade social.** Este conceito se refere às condições e meio ambiente de trabalho a partir de uma perspectiva mais generalizada e profunda, com papel mais ativo, integrado e transcendente dos profissionais de segurança, higiene e saúde ocupacional. (VOLPI, 1999, p. 35, grifo nosso).

O progresso na concretização da tutela da saúde e segurança do trabalho, apesar de aparentemente expressivo no cenário internacional, ainda é discreto no âmbito nacional. Embora essa tutela se traduza em louváveis promessas normativas, na prática ainda depende de uma efetiva aplicação, promoção, divulgação, monitoramento, avaliação e correções, a fim de garantir a eliminação dos acidentes do trabalho que ainda assolam a sociedade brasileira.

Tendo sido realizado um breve relato da evolução histórica do direito à saúde e segurança do trabalhador, pontuando-se alguns marcos relevantes para o Direito

---

<sup>16</sup> Conforme o Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva (INCA), a asbestose “é uma doença é causada pela deposição de fibras de asbesto nos alvéolos pulmonares, provocando uma reação inflamatória, seguida de fibrose e, por conseguinte, sua rigidez, reduzindo a capacidade de realizar a troca gasosa, promovendo a perda da elasticidade pulmonar e da capacidade respiratória com sérias limitações ao fluxo aéreo e incapacidade para o trabalho” (INCA, 2014).

do Trabalho, passa-se, no próximo item, a discorrer sobre os princípios que fundamentam o direito à saúde e segurança no trabalho.

## **2.2 Princípios do direito à segurança e saúde no trabalho**

Antes de abordar cada princípio relacionado ao tema deste estudo, é necessário compreender a origem da força normativa dos princípios dentro do ordenamento jurídico, bem como sua importância como base fundante para criação e interpretação das leis que regem uma sociedade.

A partir da segunda metade do século XX, os princípios ganharam força normativa, deixando de ser apenas recomendações morais. Assim, os princípios passaram a ser reconhecidos como espécie do gênero “norma jurídica”, que é formada, também, pelas regras, espécie distinta dos princípios.

Roberto Alexy apresenta a distinção, baseada em critérios ontológicos, entre princípios e regras. Segundo o autor, os princípios são “normas que ordenam que algo seja realizado na máxima medida possível”, enquanto as regras são “normas que só podem ser cumpridas ou não” (ALEXY *apud* BUSTAMANTE, 2010, p. 605).

Ainda sobre o tema, Ronald Dworkin, em 1967, reivindicou uma distinção lógica entre princípios e regras, esclarecendo que aqueles apresentam razões que levam o argumento a determinada direção, enquanto estas apresentam determinações certas que orientam o cumprimento ou não de determinado comportamento.

Assim, sendo os princípios espécies de norma jurídica, devem ser compreendidos como alicerce para a criação e interpretação das leis, inclusive dos direitos fundamentais, legitimadores de toda ordem jurídica.

Sendo certo que o direito à segurança e saúde dos trabalhadores é direito fundamental no nosso sistema jurídico, assim como as demais disciplinas jurídicas, merecem a explicitação de princípios específicos para orientar a direção dos criadores e intérpretes das normas acerca da segurança e saúde dos trabalhadores.

Nesse sentido, Cléber Nilson Amorim Junior estruturou sete princípios básicos do direito à segurança e saúde no trabalho. Esclarece ele:

Assim sendo, faz-se necessário prospectar os princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador, considerando-os verdades fundantes admitidas como condição básica de validade das demais asserções que compõem esse campo do saber. [...] que não são trazidos a lume pela mente inventiva do autor deste livro, mas tão somente são identificados e reconhecidos como princípios já existentes no ordenamento jurídico pátrio, que reclamavam, há algum tempo, sua sistematização. (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 21- 33)

Tomando como referência esses sete princípios norteadores do direito à segurança e saúde no trabalho estruturados por Amorim Junior, passar-se-á à análise de cada um deles.

### *2.2.1 Princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador*

A preservação da vida, da integridade física, mental e social do trabalhador deve ser colocada num patamar acima das contraprestações decorrentes do trabalho. Isso porque o direito à vida deve ser compreendido não apenas como um direito de sobrevivência, mas porque, muito além disso, ele implica o direito a uma vida digna, segura e saudável.

Nesse contexto, cumpre esclarecer que o direito à saúde é considerado pela nossa Constituição como um direito social, pertencente ao grupo dos direitos fundamentais.

No âmbito constitucional, os direitos fundamentais são irrenunciáveis, e nesse sentido se enquadra o direito à saúde, conforme artigos elencados da vigente Constituição Federal de 1988 (CF/88):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;

Art. 6º São **direitos sociais** a educação, **a saúde**, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 196. **A saúde é direito de todos e dever do Estado**, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988, grifos nossos).

Assim, conforme o texto constitucional citado, o direito à saúde, indisponível por se tratar de direito fundamental, deve ser garantido a toda a sociedade, inclusive aos trabalhadores, sendo uma tutela de interesse público.

No âmbito infraconstitucional, o art. 11 do Código Civil de 2002 (CC/02) assim trata da matéria:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, **os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis**, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Os direitos da personalidade correspondem aos valores fundamentais de cada pessoa humana, conforme entendimento de Miguel Reale (REALE, 2004), podendo-se entender como direitos da personalidade o direito à vida, à saúde, à integridade física, mental e social, dentre outros.

Dessa forma, resta claro o fundamento que legitima o direito à saúde do trabalhador como direito indisponível, que deve ser tutelado pelo Estado e por seus empregadores, que possuem o dever de zelar pela integridade física, mental e social do trabalhador.

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, conforme pontua o Cléber Amorim Junior, pode ser compreendido como fundamento limitante em três casos: na autonomia da vontade em face da saúde e segurança do trabalhador; nas negociações coletivas e no exercício do direito de propriedade privada.

Acerca da autonomia da vontade em face da saúde e segurança do trabalhador, afirma-se ser legítima a limitação imposta pelo referido princípio, pois se trata de direito fundamental, que por sua vez tem como característica a indisponibilidade e irrenunciabilidade frente ao poder de vontade individual ou coletiva.

Em relação às normas coletivas negociadas, identificam-se como limitações legítimas os patamares sociojurídicos civilizatórios, porquanto têm o intuito de preservar os direitos fundamentais postulados no ordenamento jurídico pátrio. É certo que nesse contexto se enquadra o direito à saúde dos trabalhadores, conforme entendimento do atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado:

Na verdade, está-se aqui diante de uma das mais significativas limitações manifestadas pelo princípio da adequação setorial negociada, informador de que a margem aberta às normas coletivas negociadas não pode ultrapassar o patamar sociojurídico civilizatório mínimo característico das sociedades

ocidental e brasileira atuais. Nesse patamar, evidentemente, encontram-se a saúde e suas repercussões no âmbito empregatício. (DELGADO, 2005 *apud* AMORIM JUNIOR, 2013, p. 51)

Ainda conforme o entendimento de Cléber Amorim Junior, o terceiro caso que acolhe o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador como fundamento diz respeito ao direito de propriedade privada. A ordem econômica brasileira reconhece esse direito, resguardados os princípios constitucionais, dentre outros, da função social da propriedade e defesa do meio ambiente, englobado aqui o direito à saúde do trabalhador. Nos casos em que o empregador não exercer seu direito de propriedade em conformidade com os princípios constitucionais, colocando em risco a integridade física e mental do trabalhador, o Estado estará legitimado a exercer seu poder de polícia por meio da auditoria fiscal do trabalho, conforme determina o art. 161 da CLT:

Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (BRASIL, 1941)

Assim, os preceitos estabelecidos pela interpretação máxima do princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador devem ser considerados fundamentos legítimos para toda aplicação e construção de normas relacionadas ao direito tutelar da segurança e saúde no trabalho.

### *2.2.2 Princípio do risco mínimo regressivo*

No entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira (2011) a segurança e saúde do trabalhador se fundamenta num princípio denominado por ele princípio do risco mínimo regressivo, que busca em sua essência a diminuição dos riscos de acidentes do trabalho diante dos avanços tecnológicos. A redução dos riscos laborais emana como direito da CF/88 e também possui diretrizes internacionais, conforme corrobora a Convenção n. 155 da OIT em seu artigo 4º, ratificada pelo Brasil:

Art. 7º - São **direitos** dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

**XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;** (BRASIL, 1988, grifos nossos)

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, **reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.** (OIT, 1981, grifo nosso).

Assim, depreende-se que o princípio do risco mínimo regressivo também deve ser reconhecido como um princípio específico do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador.

Ora, os riscos laborais devem ser avaliados mediante a análise das condições do meio ambiente de trabalho e as atividades praticadas pelos trabalhadores.

E, conforme entendimento apregoado pela mencionada Convenção da OIT, numa análise da redução dos riscos laborais, percebe-se que a mesma está fundada na compreensão dos limites de tolerância de exposição aos riscos e na aplicabilidade do princípio da precaução de forma contributiva para a efetividade do princípio do risco mínimo regressivo.

Os avanços produtivo e tecnológico se relacionam ao princípio do risco mínimo regressivo de forma paradoxal. O paradoxo está relacionado ao fato de que as indústrias, assim como o progresso tecnológico deveriam trabalhar proporcionalmente ou até mesmo exponencialmente na redução dos riscos laborais; o que não reflete a realidade vivenciada no presente e nem mesmo pensada para o futuro, porquanto tais avanços têm potencializado a exposição dos trabalhadores a esses riscos

Por tais motivos, hoje somos reconhecidos como a sociedade do risco, que deve assumir a tarefa de combater os riscos produzidos pelos avanços mencionados, compreendendo os distintos aspectos que influenciam na avaliação dos riscos, tais como questões sociais, econômicas, ambientais, dentre outras, conforme concepção apresentada pelo sociólogo alemão Ulrich Beck (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 59).

Compreender os riscos laborais é de suma importância para definição dos limites toleráveis que funcionam como fronteira entre a segurança e saúde dos trabalhadores e os infortúnios laborais (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 68).

Nesse sentido, a concepção de Cléber Amorim Junior (2013, p. 57-58), que entende que “a ideia de risco se associa à possibilidade de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo a saúde e a vida dos trabalhadores”.

Quanto aos limites de tolerância, estes devem estar presentes em todo o ambiente de trabalho, seja para agentes físicos e químicos, como para agentes mecânicos e ergonômicos. Sua definição deve ser realizada pelos agentes legitimados, sendo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o responsável por tal definição, conforme previsto no art. 190 da CLT.

São parâmetros considerados para definição dos limites de tolerância: natureza e intensidade de exposição ao agente de risco, o tempo de exposição, bem como o meio ambiente de trabalho e as atividades praticadas pelo trabalhador, conforme entendimento extraído do art. 189 da CLT.

Quando da incerteza científica para a definição dos limites de tolerância de exposição aos agentes de riscos laborais, conforme esclarece Cléber Amorim Junior, deve-se aplicar o princípio da precaução, “que preconiza a adoção de medidas preventivas em face do nível e grau de risco ambiental de determinadas atividades [...]. Havendo dúvida, deve-se decidir em prol do meio ambiente e contra o empreendedor” (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 70).

Nesses casos, o perito técnico que fará a avaliação do limite de tolerância não deve permitir a influência do empregador ou de outros intervenientes da relação de trabalho, pois seu parecer técnico deve ser bem fundamentado em observância aos parâmetros de definição dos limites toleráveis, inclusive em seu conhecimento técnico-científico acerca dos riscos laborais de cada situação analisada.

Insta salientar que os limites de tolerância para exposição aos riscos laborais devem ser revisados periodicamente, conforme entendimento esposado nas normas internacionais, sendo possível constatar essa diretiva nos textos das Convenções da OIT sobre saúde e segurança do trabalhador.

Não obstante a existência desses limites e a determinação de sua observação pelas normas da OIT, conforme Cléber Amorim Junior, essa não tem sido a realidade brasileira, pois nossas normas regulamentadoras acerca da saúde e

segurança no trabalho, que estabelecem limites de tolerância dos riscos laborais, estão em sua maioria defasadas, levando em consideração o contexto atual, os avanços tecnológicos, as mudanças nos ambientes de trabalho e as novas cadeias produtivas estabelecidas.

Dessa forma, o princípio do risco mínimo regressivo deve ser imediatamente instalado na cadeia de elaboração, interpretação e aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho, pois as medidas preventivas dependem dessa mudança de paradigma, dependem do rompimento dessa inércia. Caso contrário, de nada adiantará prosseguir com políticas nacionais nem programas de prevenção, uma vez que se estará alicerçado em ideais ultrapassados, em bases epistemológicas superadas.

Por fim, cumpre esclarecer que os princípios tratados até o momento devem ser aplicados de forma complementar, pois a definição do risco mínimo regressivo, além da necessária observância aos parâmetros já traçados, deve sempre estar pautada na indisponibilidade da saúde do trabalhador.

### *2.2.3 Princípio do direito de recusa do obreiro*

Para entender o princípio do direito de recusa do obreiro, é necessário antes retomar o entendimento legal de contrato de trabalho e empregador, e o poder diretivo deste, ambos expressos em dispositivos da CLT.

Em seu art. 442, a CLT esclarece: “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1941).

Assim, pode-se afirmar que o contrato de trabalho é um negócio jurídico celebrado entre empregado e empregador, firmado, nos termos da CLT, de forma tácita ou expressa.

Já o empregador, conforme o art. 2º da CLT, é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1941).

Quanto ao poder diretivo atribuído ao empregador nos contratos de trabalho, Maurício Godinho Delgado compreende ser:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (DELGADO, 2005, p. 631 *apud* AMORIM JUNIOR, 2013, p. 87-88).

Dessa forma, o poder diretivo garante ao empregador o direito de definir obrigações legítimas e lícitas aos empregados, a fim de que as atividades sejam desenvolvidas de forma plena para garantir os resultados produtivos e as finalidades empresariais.

Cumprido ressaltar que a efetivação do poder diretivo deve ser baseada nos preceitos constitucionais, nos direitos fundamentais, nas normas infraconstitucionais, na plenitude e legalidade do exercício regular do direito, bem como na boa-fé e licitude das ações e direções.

Se, porventura, as ordens e orientações repassadas pelo empregador, no exercício de seu poder diretivo, exigirem do empregado ações inseguras ou ilícitas, estas deverão ser descumpridas face aos riscos graves e iminentes para sua saúde e segurança. Esse descumprimento é legítimo, pois deve prevalecer sobre tais determinações o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador.

Consoante Cléber Amorim Junior (2013), a recusa ao cumprimento das ordens que ferem as normas de segurança e saúde do trabalhador pode ser considerada legítima defesa, conforme fundamento infraconstitucional preconizado no art. 188 do CC/02:

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - **os praticados em legítima defesa** ou no exercício regular de um direito reconhecido; (BRASIL, 2002, grifo nosso).

Salienta-se que a aplicação do Código Civil Brasileiro no Direito do Trabalho é fonte subsidiária, por força do parágrafo único do art. 8º da CLT, naquilo que não for incompatível com os princípios deste.

O direito legítimo do trabalhador de interromper as atividades que, por motivos razoáveis, representam perigo iminente e grave para sua vida ou saúde, também encontra fundamento na Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, em seu art. 13:

Artigo 13

De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de consequências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis,

que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. (OIT, 1981)

Insta salientar que as normas de segurança e saúde do trabalho, conforme concepção trabalhada na introdução do tópico dos princípios norteadores dessas normas, são de ordem pública e cogentes, conforme Oliveira (2011, p. 38):

Na questão relativa à saúde e segurança do trabalhador todas as normas são cogentes ou de ordem pública, não dispondo as partes de liberdade alguma para ignorar ou disciplinar de forma diversa os preceitos estabelecidos, a não ser para ampliar a proteção mínima estabelecida.

Assim, resta claro que o princípio do direito de recusa do obreiro deve ser relacionado com o princípio da função social do contrato para garantir sua plena efetividade. Esse raciocínio tem como fundamento o art. 2.035, parágrafo único, do CC/02, que prevê:

Art. 2.035. [...]

[...]

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos. (BRASIL, 2002)

Dessa forma, sendo as normas de segurança e saúde do trabalho preceitos de ordem pública, o empregador que definir ordens inseguras ou ilícitas, ou ainda que penalizar os empregados que decidirem pela interrupção de determinada atividade em razão dos riscos graves e iminentes a sua saúde e segurança, estará agindo contra preceitos de ordem pública, não garantindo assim a função social dos contratos de trabalho.

Por fim, cumpre apresentar a problemática enfrentada pelo princípio do direito de recusa do obreiro, qual seja o conflito entre a teoria e a prática.

Acerca dessa problemática esclarece Delgado (2005, p. 1003 *apud* AMORIM JUNIOR, 2013, p. 96):

Assim sendo, o princípio do direito de recusa do obreiro encontra-se, na prática, mitigado, em ordens jurídicas como a brasileira, uma vez que o risco do rompimento do contrato pelo empregador inibe eventual posição defensiva do empregado em face de determinações abusivas recebidas.

Diante desse cenário, cumpre romper com essa realidade que ainda impera no mundo do trabalho, que limita e reprime as ações preventivas de saúde e segurança no trabalho. As concepções tratadas aqui acerca dos parâmetros que norteiam o princípio do direito de recusa do obreiro precisam ser uma realidade

efetiva na prática, a fim de ultrapassar esse contexto onde o trabalhador, reprimido por ações abusivas de seu empregador, sujeito a um contexto social muitas vezes falimentar, opta por exercer suas atividades mesmo em condições de grave e iminente risco, em detrimento da sua saúde e segurança, em decorrência do temor do desemprego, da impossibilidade de sustento familiar, dentre outros fatores socioeconômicos.

Outra problemática que se apresenta na realidade brasileira atual é que o trabalhador não sabe avaliar quando deve interromper suas atividades ou deixar de executar determinadas ordens em razão dos riscos mencionados. A falta de tal percepção é causa da insuficiência das instruções e conhecimentos que o empregado possui no que diz respeito às normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesses termos, para que o princípio do direito de recusa do obreiro adquira plena efetividade nos tempos hodiernos, além de garantir sua relação com o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador e com o princípio da função social do contrato; faz-se necessário garantir que os empregados sejam devidamente instruídos a fim de constatarem as situações de riscos laborais, para que seja superado o paradigma ainda imperante no seio da relação contratual entre os empregadores e empregados.

#### *2.2.4 Princípio da instrução do trabalhador*

A educação pode ser compreendida como um pressuposto básico e indissociável para o mundo do trabalho. Assim, o princípio educativo deve estar inserido no contexto das relações de trabalho, a fim de garantir a formação de cidadãos, trabalhadores, conscientes de seu papel e importância na estrutura da sociedade e de suas potencialidades na cadeia produtiva.

Aplicar essa visão moderna da educação como princípio fundamental nas relações de trabalho implica superar a visão utilitarista, reducionista do trabalho, ainda presente nos tempos hodiernos, que dentro de uma concepção capitalista remete a dimensão humana do trabalho à dimensão econômica e produtiva, definindo o sujeito como capital e o homem como objeto (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 110).

Assim como o trabalho, a educação é reconhecida constitucionalmente como um direito social, conforme previsto no art. 6º da CF/88: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho [...]” (BRASIL, 1988).

Assim, os trabalhadores têm o direito de acesso à educação, inclusive para garantir a formação necessária à vivência no mundo do trabalho, devendo esse acesso ser continuado, como forma de propiciar a evolução na formação dos trabalhadores alinhada à evolução da cadeia produtiva, dos novos desafios propostos pelo mundo contemporâneo.

A garantia de acesso à educação, inclusive continuada, deve ser cumprida por todas as partes envolvidas na relação de trabalho: os empregadores, o governo e a própria sociedade. Tal ação irá assegurar melhores condições no ambiente e nas relações de trabalho.

Dentro desse contexto, reforça-se a necessidade de assegurar a formação de todos os intervenientes da cadeia produtiva acerca das normas de saúde e segurança do trabalho, garantindo, assim, melhor conhecimento sobre os riscos laborais e as medidas preventivas.

Uma das diretrizes propostas pela PNSST é a educação continuada, com a inclusão de conhecimentos básicos em prevenção de acidentes e em segurança e saúde do trabalho no currículo dos ensinos fundamental e médio da rede pública e privada, bem como a revisão de referências curriculares para a formação de profissionais em saúde e segurança no trabalho, de nível técnico, superior e pós-graduação (MTE, 2012).

Nessa mesma concepção, a Lei n. 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, esclarece que a educação básica, que envolve a educação infantil, o ensino fundamental e médio, tem como finalidades o desenvolvimento do educando, nos seguintes parâmetros:

Art. 22. A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores. (BRASIL, 1996)

Tendo em conta que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação prevê a necessidade de fornecer aos educandos meios para progredir no trabalho, entende-se serem imprescindíveis as orientações e instruções acerca das normas de saúde e segurança no trabalho, embora na prática essa formação não seja concretizada.

A insuficiência da instrução dos trabalhadores é um grande problema enfrentado no seio social brasileiro desde os tempos passados até o presente. Tal insuficiência é fator de geração de acidentes do trabalho, pois os trabalhadores, por desconhecerem os riscos laborais e as medidas preventivas, tornam-se reféns do meio ambiente do trabalho e dos infortúnios laborais.

Para assegurar a efetividade dos princípios da indisponibilidade da saúde do trabalhador, do risco mínimo regressivo, do direito de recusa do obreiro, é primordial alcançar a efetividade do princípio da instrução do trabalhador, pois a educação é fundamento básico para o mundo do trabalho.

Vários são os instrumentos normativos que dispõem sobre a necessidade de instrução dos trabalhadores. As Convenções da OIT sobre segurança e saúde no trabalho apresentam diretrizes nesse sentido, bem como a Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho do Brasil:

#### **Convenção n. 155 OIT**

Artigo 5: A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

c) formação, incluída a formação complementar necessária, qualificações e motivação das pessoas que intervêm, de uma forma ou outra, para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene;

Artigo 14: Deverão tomar-se medidas a fim de promover, de maneira conforme às condições e à prática nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de formação, incluídos os do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores. (OIT, 1981)

#### **Convenção n. 161 OIT**

Artigo 13: Todos os trabalhadores deverão ser informados dos riscos para a saúde que envolve o seu trabalho. (OIT, 1985)

#### **Convenção n.167 OIT**

Artigo 33 - Informação e formação: Dever-se-á facilitar aos trabalhadores, de maneira suficiente e adequada:

(a) informação sobre os riscos para sua segurança e sua saúde aos quais possam estar expostos nos locais de trabalho;

(b) instrução e formação sobre os meios disponíveis para prevenirem e controlarem esses riscos e se protegerem dos mesmos. (OIT, 1988)

#### **Declaração Sociolaboral do Mercosul**

Artigo 16, item 1: Todo trabalhador tem direito à orientação, à formação e à capacitação profissional. (MERCOSUL, 1998)

### **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho**

Diretrizes – alínea “f”: reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; (BRASIL, 2011)

Constata-se que esses instrumentos normativos estão alinhados em seus discursos, prevendo a real necessidade de instrução dos trabalhadores, em busca da promoção da saúde e segurança no trabalho. Agora, é preciso efetivar as diretrizes e orientações normatizadas na práxis.

Alcançar a efetivação dessas novas diretrizes traçadas é crucial para que todos os envolvidos na relação de trabalho estejam alinhados nas atitudes promotoras de segurança e saúde no trabalho, propiciando benefícios para todas as partes, conforme elenca Amorim Junior (2013, p. 125):

[...] o cumprimento eficiente dos requisitos legais; o aumento da segurança e saúde no trabalho; a diminuição de custos associados a acidentes de trabalho e doenças profissionais; a redução de prejuízos materiais resultantes de incidentes; a melhoria da imagem da empresa; o maior controle sobre as condições de segurança e saúde; a integração de todos os trabalhadores no melhoramento de condições de saúde e segurança; e a melhoria do clima organizacional.

#### *2.2.5 Princípio do não improviso*

O princípio do não improviso recebeu essa denominação baseado no entendimento lógico do auditor fiscal do trabalho, Cléber Amorim Junior. Seguindo a ideologia do Direito Hebraico, postulada no Decálogo formulado pelo Legislador do Sinai, o princípio do não improviso pretende alcançar a força de mandamento, qual seja: não improvisarás, assim como as normas traduzidas no referido instrumento do Direito Hebraico (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 130-131).

A instrumentalização desse princípio objetiva romper com uma realidade ainda imperante em nossa sociedade. Em vários setores e contextos sociais ainda se percebe a improvisação sobrepondo os planejamentos de processos, condutas, medidas de controle, dentre outros. Essa improvisação tem sua raiz histórica na colonização sofrida pelo Brasil, bem como em razão da política capitalista, que almeja os resultados esperados a qualquer custo, mesmo que seja adotando

medidas improvisadas em detrimento do direito à vida, à saúde, a integridade física e mental dos diversos atores sociais.

Ao longo dos anos, as organizações passaram por fases distintas de modelos de administração; o foco, antes centrado nos métodos e nas máquinas, deslocou-se nos tempos hodiernos para o ser humano, buscando-se o gerenciamento de pessoas em bases éticas, responsáveis, principalmente com foco na implementação de sistemas de gestão voltados para saúde e segurança no trabalho, a fim de garantir sucesso e competitividade no mercado (OLIVEIRA, 2011).

Como fator determinante para a implementação de sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho nas empresas, tem-se um elevado número de acidentes do trabalho, ocasionados muitas vezes pela falta de planejamento, pelas ações de improviso, por atos inseguros no desempenho do trabalho.

Assim, as organizações devem combater essa realidade, estabelecendo sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho com os objetivos de: fornecer meios para a identificação dos riscos laborais e suas medidas de controle, assegurar uma melhoria contínua dos controles determinados, implementar condutas e normas de saúde e segurança no trabalho em conformidade com o contexto de cada área empresarial e cada uma das funções existentes na organização, a fim de garantir medidas preventivas adequadas a cada meio ambiente de trabalho, bem como promover o acesso e conhecimento por parte de todos os intervenientes acerca do planejamento estabelecido e fiscalizar continuamente.

Para o atingimento de melhores resultados, a implementação dos sistemas de gestão devem ser realizada de forma integrada, ou seja, é necessário relacionar as questões relativas à qualidade, à segurança, à saúde, ao meio ambiente e à responsabilidade social do processo, para que se alcance a essência fundamental do princípio do não improviso em toda organização (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 143).

A aplicação de um sistema único de gestão apresenta uma série de vantagens, bem pontuadas por Amorim Junior (2013, p. 143):

A integração dos sistemas de gestão apresenta uma série de vantagens, das quais três devem ser aqui destacadas: abordagem holística para o gerenciamento dos riscos organizacionais ao assegurar que todas as consequências de uma determinada ação sejam consideradas; melhoria na comunicação ao utilizar um único conjunto de objetivos e uma abordagem integrada; e, ainda, melhoria no desempenho organizacional ao estabelecer uma única estrutura para aperfeiçoar a qualidade, o meio ambiente, a

responsabilidade social e a saúde e segurança do empregado, ligada aos objetivos corporativos.

Cumpra esclarecer que, apesar da eficiência e das vantagens pontuadas na implementação dos sistemas de gestão integrada, ainda não há no cenário atual a efetivação plena do princípio do não improvisado, pois falta a inserção do instituto da cogestão, crucial para o êxito dos planejamentos organizacionais.

Antônio Álvares da Silva esclarece a influência do instituto da cogestão nos sistemas jurídicos dos povos cultos da atualidade:

Os sistemas jurídicos dos povos cultos da atualidade avançam pelo instrumento da co-gestão, que, superando a oposição empregado e empregador, capital e trabalho, integra-os numa unidade eficiente e harmônica, em que a cooperação substitui a oposição e a igualdade se coloca no lugar da subordinação, valorizando igualmente ambos os fatores na atividade econômica e social que se propõem. (SILVA, 1991, p. 264)

A influência do instituto da cogestão proporciona a efetivação do princípio do diálogo social, garantindo a participação de todos os atores sociais na busca pela efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho, com o objetivo de alcançar uma mudança no cenário degradante de acidentes do trabalho no Brasil.

Seguem trechos extraídos das Convenções n. 155 e 161 da OIT que fundamentam a importância de ações planejadas com envolvimento de todos os intervenientes da relação de trabalho, objetivando a promoção à saúde e segurança no trabalho:

**Convenção n. 155**– Artigo 4: 1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. (OIT, 1981)

**Convenção n. 161**–Artigo 2: Diante das condições e a prática nacionais e mediante consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem, todo Membro deverá formular, aplicar reexaminar periodicamente uma política nacional coerente sobre serviços de saúde no trabalho.

Artigo 5: Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e a segurança dos trabalhadores que emprega e considerando a necessidade de que os trabalhadores participem em matéria de saúde e segurança no trabalho, os serviços de saúde no trabalho deverão assegurar as funções seguintes que sejam adequadas e apropriadas aos riscos da empresa para a saúde no trabalho:

[...]

d) participação no desenvolvimento de programas para o melhoramento das práticas de trabalho, bem como nos testes e a avaliação de novos equipamentos, em relação com a saúde; (OIT, 1985)

Por essa razão, torna-se imprescindível a efetivação das diretrizes e normas previstas nas Convenções da OIT sobre saúde e segurança no trabalho já ratificadas pelo Brasil. A efetivação de tais diretrizes garantirá uma mudança de cultura, na medida em que não haverá mais ações improvisadas, colocando em risco a integridade física e mental dos trabalhadores, pois a implementação de sistemas de cogestão permitirá uma melhor comunicação e participação de todos os intervenientes da relação de trabalho e, conseqüentemente, definirá ações e medidas planejadas que consideram todas as conseqüências que podem repercutir no ambiente de trabalho e aos trabalhadores.

No âmbito nacional, tem-se a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), aprovada em 2011, anteriormente pontuada, que revela um avanço para uma nova fase no contexto de saúde e segurança no trabalho, qual seja a busca pela qualidade de vida do trabalhador, que vai para além do paradigma saúde do trabalhador, é a consagração institucional do princípio do não improvisado.

A PNSST possui diretrizes claras que estabelecem a necessidade de uma política permanente de planejamentos de todas as ações da relação de trabalho, norteadas pelo instituto da cogestão, ou seja, através da coparticipação dos trabalhadores no processo.

Ademais, a efetivação do princípio do não improvisado garante a concretização do princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, bem como do princípio da retenção do risco na fonte, que será analisado na sequência, vez que ações coordenadas, planejadas permitem a preservação da vida, da integridade física, mental e social do trabalhador e a compreensão de medidas preventivas adequadas aos riscos laborais.

#### *2.2.6 Princípio da retenção do risco na fonte*

Para se compreender o princípio da retenção do risco na fonte,<sup>17</sup> mister analisar as diferentes etapas existentes na concepção causal dos acidentes do trabalho.

---

<sup>17</sup> A concepção do princípio da retenção do risco na fonte foi idealizada pelo doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira, em seu livro "Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador".

A análise causal dos acidentes vivenciou três etapas distintas: concepção fatalista, visão monocausal e multicausal (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 155).

A concepção fatalista entende a causa do acidente do trabalho como uma intervenção divina, ou seja, acontece um acidente do trabalho porque uma força maior já havia predestinado aquele acontecimento, e de uma forma ou de outra o infortúnio aconteceria. Essa concepção amortecia o medo dos trabalhadores e facilitava a aceitação dos riscos laborais, acobertando as condições precárias de segurança e saúde a que o empregador submetia seus empregados.

Já a visão monocausal compreende que o acidente do trabalho é resultado de um acontecimento único, de uma determinada situação que apresenta um risco potencial e gera a concretização do acidente do trabalho. Nessa visão não há análise dos eventos que desencadeiam o infortúnio, pois se acredita que a causa está relacionada a único evento que já apresentava um potencial de agravo.

Por fim, a visão multicausal parte de uma análise investigativa dos acidentes do trabalho baseada na compreensão da cadeia de eventos que ocasionam o infortúnio. Dessa forma, supera-se o entendimento de causa única dos acidentes do trabalho, pois na visão multicausal vários são os fatores e eventos que podem gerar a ocorrência de acidentes do trabalho.

Após a investigação e análise das causas dos acidentes do trabalho, é imprescindível seguir com os próximos passos, promovendo ações que objetivam estratégias eficazes de controle e prevenção.

Infelizmente, no cenário brasileiro atual, ainda impera a visão monocausal, limitando as possibilidades de prevenção pela falta de conhecimento e investigação efetiva de todos os eventos que foram produtos do resultado acidente do trabalho.

Cléber Amorim Júnior esclarece esse cenário vivenciado pelo Brasil nas investigações dos acidentes do trabalho:

Desta forma, torna-se imperativo superar as concepções monocausais que limitam o aprendizado das organizações com suas falhas e que tendem a culpar os trabalhadores (as próprias vítimas) pelos acidentes. Ainda mais quando se considera que esse tipo de análise monocausal e limitada é empregada frequentemente no Brasil, encontrando-se ainda presente em diversas concepções oficiais sobre acidentes de trabalho, como nas normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT e na Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, em que há um campo específico para o preenchimento do objeto causador do acidente. (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 166).

Assim, mister se faz a superação dessa realidade ainda imperante na sociedade brasileira, para garantir um avanço no estabelecimento de medidas preventivas, vez que através da análise dos riscos laborais desde sua origem até o final da cadeia produtiva é possível compreender de forma efetiva as condições de trabalho e estabelecer medidas de prevenção eficazes que preservem a vida, saúde e integridade física do trabalhador.

Assim, a efetivação do princípio da retenção do risco na fonte é fundamento para a formação de medidas preventivas.

Cumprе salientar que as medidas preventivas devem ser prioritárias sobre as medidas de proteção do trabalhador, uma vez que aquelas são capazes de reter o risco ocupacional na sua raiz, enquanto estas funcionam apenas como métodos de proteção dos trabalhadores para minimizar os efeitos nocivos dos riscos laborais, sem tratá-los na sua fonte, na sua origem.

Vários são os instrumentos normativos que fundamentam o princípio da retenção do risco na fonte. Convenções sobre saúde e segurança da OIT ratificadas pelo Brasil reforçam esse conceito, e em pequenos passos, a legislação ordinária no Brasil também já tem adotado esse preceito.

A Convenção n. 148 da OIT que trata sobre o meio ambiente de trabalho, apresenta as medidas preventivas como prioritárias, conforme redação dos arts. 9 e 10:

Artigo 9: Na medida do possível, deverá ser eliminado todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no lugar de trabalho:

- a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações ou aos novos procedimentos no momento de seu desenho ou de sua instalação, ou mediante medidas técnicas aportadas às instalações ou operações existentes, ou quando isto não for possível,
- b) mediante medidas complementares de organização do trabalho.

Artigo 10: Quando as medidas adotadas em virtude do artigo 9 não reduzirem a contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho aos limites especificados em virtude do artigo 8, o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado. O empregador não deverá obrigar nenhum trabalhador a trabalhar sem o equipamento de proteção pessoal proporcionado em virtude do presente artigo. (OIT, 1977)

A Convenção n. 167 da OIT, que trata sobre a segurança e saúde na construção, também contempla tal preceito:

Artigo 30: 1. Quando não for possível garantir por outros meios a proteção adequada contra riscos de acidentes ou danos para a saúde, inclusive aqueles derivados da exposição a condições adversas, o empregador

deverá proporcionar e manter, sem custo para os trabalhadores, roupas e equipamentos de proteção pessoal adequados aos tipos de trabalho e riscos, em conformidade com a legislação nacional. (OIT, 1988)

Outro exemplo é a Lei n. 12.619/12, que dispõe sobre o exercício da profissão do motorista. O governo brasileiro, ao publicá-la, demonstrou o efetivo combate das causas dos acidentes do trabalho que envolvem os motoristas profissionais, na medida que combateu o risco na sua fonte, estabelecendo melhores jornadas de trabalho aos referidos profissionais (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 175).

Conforme pontuado no tópico sobre o princípio do não improvisado, a efetivação do princípio da retenção do risco na fonte irá garantir a adoção de ações planejadas, na medida em que orienta as organizações a buscarem uma investigação multicausal dos eventos que ocasionaram acidentes do trabalho, garantindo o estabelecimento de medidas preventivas plenas e eficazes.

Um exemplo emblemático da retenção do risco na fonte é o Programa de Redução de Acidentes Elétricos na Indústria da Construção (PRAE), desenvolvido no Estado da Paraíba, conforme noticiado por Amorim Junior (2013, p. 173):

Um exemplo emblemático da retenção do risco na fonte é a obrigatoriedade da elaboração do projeto das instalações elétricas provisórias para os canteiros de obra, sem o qual não é realizada a ligação de energia da obra pela concessionária de serviços elétricos no Estado da Paraíba. Esta medida foi adotada em virtude de um programa elaborado e executado pelo Comitê Permanente Regional – CPR na Paraíba e intitulado Programa de Redução de Acidentes Elétricos na Indústria da Construção, o PRAE. Após seis anos da adoção da referida medida, o número de morte por choque elétricos nos canteiros de obras em João Pessoa (PB) foi reduzido de modo vertiginoso.

Ações como essas devem ser divulgadas e propagadas em todo Brasil, a fim de estimular e orientar medidas protetivas eficazes de segurança e saúde no trabalho. O Brasil está carente de ações como essas e os trabalhadores dependem de uma mudança em nosso cenário de forma emergencial.

#### *2.2.6 Princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador*

As aptidões dos trabalhadores são distintas, cada um possui suas limitações e características próprias. Por esse motivo, é imprescindível obter um ambiente de

trabalho em conformidade com essas aptidões, garantindo, inclusive, os resultados operacionais desejados.

Esse pensamento, infelizmente, ainda não é divulgado de forma ampla, tampouco implementado de forma concreta em todas as organizações de trabalho, mas ao menos já se alcançou o reconhecimento da concepção de ergonomia no trabalho.

Durante muito tempo prevaleceu a máxima de que era necessário adaptar o homem ao trabalho. A preocupação estava voltada para as máquinas, para a necessidade de produção rápida, aumento da produtividade, dentre outros processos das organizações. Esses são reflexos do período da Revolução Industrial, em que se percebe a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina.

Com o passar dos anos, diante desse cenário de sujeição do homem ao meio ambiente de trabalho, situações como altos índices de acidentes do trabalho, prejuízo na produtividade e perda de material e máquinas foram levando a comunidade mundial a rever conceitos e buscar um novo paradigma para fundamentar e nortear as condições e relações de trabalho.

Assim, normas internacionais começaram a ser publicadas no sentido de orientar e definir diretrizes acerca das condições e meio ambiente de trabalho, surgindo nesse contexto a disciplina da Ergonomia no Trabalho.

Esse novo ramo de estudo é de aplicação interdisciplinar e visa estabelecer diretrizes e padrões para garantir a adaptação do trabalho ao trabalhador, sob a perspectiva paritária de garantia do conforto e produtividade nas organizações do trabalho.

Conforme a Norma Regulamentadora n. 17/78 do MTE, a Ergonomia “visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (MTE, 1978).

A Associação Internacional de Ergonomia (IEA), fundada em 1959, apresenta uma definição sobre a Ergonomia:

Ergonomia (ou "fatores humanos") é a disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema, e também é a profissão que aplica teoria, princípios, dados e métodos para projetar a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral de um sistema.

Os ergonomistas contribuem para o projeto e avaliação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas. (INTERNACIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION, 2014, tradução nossa).<sup>18</sup>

Pode-se identificar nessa definição traços da fase qualidade de vida do trabalhador na evolução dos direitos da saúde e segurança do trabalhador. Ao buscar otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral de um sistema, a ergonomia não somente o faz pela garantia de saúde no sentido estrito; o anseio é pela qualidade de vida dos trabalhadores, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Nas Convenções n. 155 e 161 da OIT, ratificadas pelo Brasil, percebe-se a consagração do princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador, na busca pelo conforto, eficiência e segurança nas organizações do trabalho:

#### **Convenção n. 155**

Artigo 5: A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

[...]

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; (OIT, 1981)

#### **Convenção n. 161**

Artigo 5: Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e a segurança dos trabalhadores que emprega e considerando a necessidade de que os trabalhadores participem em matéria de saúde e segurança no trabalho, os serviços de saúde no trabalho deverão assegurar as funções seguintes que sejam adequadas e apropriadas aos riscos da empresa para a saúde no trabalho:

[...]

g) fomento da adaptação do trabalho aos trabalhadores; (OIT, 1985)

Assim, as empresas devem buscar inserir em seu contexto, como princípio fundamental, a adaptação do trabalho ao trabalhador, visando um processo produtivo saudável.

Medidas de improviso, ações preocupadas apenas com a produtividade em detrimento dos trabalhadores não são compatíveis com o princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador, vez que o ser humano inserido na vida laboral deve ser

---

<sup>18</sup> No original: "Ergonomics (or human factors) is the scientific discipline concerned with the understanding of interactions among humans and other elements of a system, and the profession that applies theory, principles, data and methods to design in order to optimize human well-being and overall system performance".

compreendido como um cidadão, com o direito de viver uma vida digna, saudável e segura, em condições ambientais adequadas e justas.

O princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador se concretizará através da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), exigida pela NR n. 17 do MTE aos empregadores:

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora. (MTE, 1978)

Apresentadas as bases principiológicas acerca da saúde e segurança dos trabalhadores, será realizada uma análise conceitual normativa sobre os acidentes do trabalho e os direitos dos acidentados.

## **2.3 Acidente do trabalho**

### *2.3.1 Conceito*

A Lei n. 8.213/91, em seu art. 19, trouxe o conceito legal de acidente do trabalho em sentido estrito:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Para Delgado (2007, p. 616):

Podem ainda tais lesões resultar de acidente do trabalho, que se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador. (DELGADO, 2007, p. 616)

Nos dizeres de Francisco Ferreira Jorge Neto, pode-se entender por acidente de trabalho:

Quando se fala em acidente de trabalho, não deve ser somente considerado o típico, mas também os previstos nos art. 20 e 21: as moléstias

profissionais e do trabalho e os acidentes equiparados aos do trabalho. (JORGE NETO, 2009, p. 312)

Portanto, pode-se concluir que o legislador formulou não apenas um conceito em sentido estrito para os acidentes do trabalho, ele elencou também “outras hipóteses que também geram incapacidade laborativa, os chamados acidentes do trabalho por equiparação legal”, conforme Sebastião de Oliveira (2013, p. 44). Tais classificações serão elencadas a seguir.

### 2.3.2 Classificação dos acidentes do trabalho

De acordo com os art. 19, 20 e 21 da Lei 8.213/91, os acidentes do trabalho podem ser classificados em: acidente típico, doença ocupacional (que se subdivide em doença do trabalho e doença profissional), acidente por equiparação e acidente de trajeto.

Além dessas classificações, Oliveira (2013, p. 56) acrescenta outra hipótese: as concausas, que desde o Decreto-Lei n. 7.036/44 é admitida como teoria válida.

#### ➤ **Acidente típico**

De acordo com o médico do trabalho Primo Brandimiller:

No sentido genérico, acidente é o evento em si, a ocorrência de determinado fato em virtude da conjugação aleatória de circunstâncias causais. No sentido estrito, caracteriza-se também pela instantaneidade: a ocorrência é súbita e a lesão imediata. (*apud* OLIVEIRA, 2013, p. 47)

Costa (2003, p. 74), ao definir acidente típico, demonstra claramente a necessidade de que o evento ocorra durante o trabalho ou em razão dele:

Acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante o trabalho ou em razão dele, que agride a integridade física ou psíquica do trabalhador.

## ➤ Doença ocupacional

A Lei n. 8.213/91, em seu art. 20, define a doença ocupacional da seguinte forma:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

Conforme se pode observar, a lei diferencia a doença ocupacional em dois institutos, quais sejam a doença profissional e a doença do trabalho.<sup>19</sup>

De acordo com Oliveira (2013, p. 51), a doença profissional pode ser definida como:

Aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que nessa hipótese, o nexa causa da doença com a atividade é presumido.

O Departamento Nacional Sesi-Sebrae, em sua obra Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho, apresenta uma definição esclarecedora sobre doença do trabalho:

É a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com se relacione diretamente. Exemplo: o trabalho num local com muito ruído e sem a proteção recomendada pode levar ao aparecimento de uma surdez. Neste caso, necessita-se comprovar a relação de causa e efeito entre o trabalho e a doença. (SESI, 2005, p. 51)

## ➤ Acidente por equiparação

A Lei n. 8.213/91 elenca em seu art. 21 situações que podem ser equiparadas ao acidente do trabalho:

---

<sup>19</sup> “Art. 20. [...] § 1º - **Não são consideradas como doença do trabalho:** a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.” (BRASIL, 1991, grifo nosso)

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...]

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; (BRASIL, 1991)

Para Oliveira (2013, p. 61), essa equiparação aos acidentes do trabalho ocorre da seguinte forma:

São hipóteses que, mesmo quando ocorrem no local e no horário de trabalho, não estão diretamente relacionadas com a atividade profissional, apesar do vínculo causal indireto. Além disso, são indicados os acidente ocorridos fora do local ou do horário de trabalho, mas que guardam vinculação estreita com o cumprimento do contrato laboral.

Assim, os acidentes do trabalho por equiparação serão diagnosticados de acordo com a devida análise do art. 21 da Lei n. 8.213/91.<sup>20</sup>

### ➤ **Acidente de trajeto**

O acidente de trajeto é entendido como aquele que ocorre no percurso do local da residência para o local de trabalho ou vice versa, levando em consideração a distância e o tempo de deslocamento, que devem ser compatíveis com o percurso do referido trajeto.

Esse tipo de acidente, também denominado acidente *in itinere*, está enquadrado na classe dos acidentes do trabalho por equiparação, conforme previsto no art. 21, inc. IV, da Lei n. 8.213/91:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...]

<sup>20</sup> “Art. 21. [...] § 2º - Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.” (BRASIL, 1991)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991)

### ➤ **Concausas**

A teoria das concausas está expressamente prevista no texto do art. 21, inc. I, da Lei n. 8.213/91:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; (BRASIL, 1991)

Essa teoria entende que o acidente do trabalho ou a doença ocupacional não são originados necessariamente de uma causa específica, podendo ocorrer casos em que determinada causa, embora não sendo única, irá contribuir diretamente “para morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade laborativa, ou produzir lesão que exija atenção médica para a sua recuperação” (CASTRO; LAZZARI, 2010, p. 581).

#### *2.3.3 Direitos do acidentado*

São direitos do acidentado: auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, habilitação e reabilitação profissional e a estabilidade do acidentado no emprego.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> “Incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal,

### ➤ **Auxílio-Doença**

O auxílio-doença está regulado nos arts. 59 a 63 da Lei n. 8.213/91 e nos arts. 71 a 80 do Decreto n. 3.048/99.

De acordo com Tavares (2005, p. 144), o auxílio-doença pode ser entendido como:

Benefício concedido em virtude de incapacidade temporária, quando o segurado estiver suscetível de recuperação, desde que necessite afastar-se de sua atividade habitual por mais de quinze dias.

### ➤ **Auxílio-Acidente**

As regras gerais sobre o auxílio-acidente estão previstas no art. 86 da Lei 8.213/91 e no art. 104 do Decreto n. 3.048/99.<sup>22</sup>

Esse benefício é acertadamente definido por Castro e Lazzari (2010, p. 684)

O auxílio-acidente é um benefício previdenciário pago mensalmente ao segurado acidentado como forma de indenização, sem caráter substitutivo do salário, pois é recebido cumulativamente com o mesmo, quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza- e não somente de acidentes de trabalho -, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

### ➤ **Aposentadoria por Invalidez**

A aposentadoria por invalidez está regulamentada nos arts. 42 a 47 da Lei n. 8.213/91 e nos arts. 43 a 50 do Decreto n. 3.048/99.

De acordo com Tavares (2005, p. 156), ocorrerá à concessão desse benefício quando:

O segurado for considerado incapacitado e insuscetível de reabilitação para o exercício de qualquer atividade, enquanto permanecer nessa situação. A concessão está condicionada ao afastamento de todas as atividades.

Uma vez concedido o presente benefício, fica o segurado obrigado a proceder à realização de exames médicos bianualmente, sob pena de ocorrer a sustação do pagamento, conforme determina o parágrafo único do art. 49 do Decreto n. 3.048/99.

---

aposentadoria por invalidez e pensão por morte. Estima-se que a Previdência Social gastou, só em 2010, cerca de 17 bilhões de reais com esses benefícios" (TSE, 2014).

<sup>22</sup> Esse benefício não é exclusivo aos acidentados do trabalho, apesar de sua denominação.

Esse benefício é realizado através de pagamento continuado e corresponde à integralidade do salário de benefício (art. 44 da Lei n. 8.213/91).

### ➤ **Pensão por Morte**

A pensão por morte está disciplinada nos arts. 74 a 79 da Lei n. 8.213/91 e arts. 105 a 115 do Decreto n. 3.048/99.

Os beneficiários dessa pensão, direito irrenunciável, são os dependentes, conforme art. 16 da referida lei:

Art. 16. São beneficiários do Regime Geral de Previdência Social, na condição de dependentes do segurado:

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido; (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

II - os pais;

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido; (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995) (BRASIL, 1991)

Tavares (2005, p. 207) define que a concessão desse benefício “é devida pela ocorrência do evento morte do segurado, independentemente se este estava na atividade ou aposentado”.

### ➤ **Habilitação e Reabilitação Profissional**

As regras sobre habilitação e reabilitação profissional estão dispostas nos arts. 89 a 93 da Lei n. 8.213/91 e nos arts. 136 a 141 do Decreto n. 3.048/99.

Conforme esclarecido por Tavares (2005, p. 231), existe uma distinção entre a habilitação e a reabilitação:

A habilitação profissional difere conceitualmente da reabilitação por se referir a serviço que tem por fim inserir pessoa pela primeira vez no mercado laboral, enquanto a segunda visa à reintrodução de trabalhador alijado.

Castro e Lazzari (2010, p. 718) demonstram em quais situações e a quais pessoas o programa será destinado:

O Programa de Habilitação e Reabilitação Profissional é destinado a:  
- segurados, inclusive os aposentados, em caráter obrigatório;

- dependentes, de acordo com as disponibilidades administrativas, técnicas e financeira e as condições locais do órgão;
- pessoas portadoras de deficiência, sem vínculo com a Previdência Social, de acordo com as disponibilidades administrativas e técnicas das unidades executivas, por intermédio de convênios e/ou acordos de cooperação técnico-financeira.

### ➤ **Estabilidade do Acidentado no Emprego**

O art. 118 da Lei n. 8.213/91 estabelece uma garantia de emprego ao trabalhador que tenha sofrido acidente no trabalho:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (BRASIL, 1991)

Essa estabilidade foi criada com o intuito de proteção ao trabalhador acidentado, tendo em vista que o período de afastamento em razão do acidente demonstra a gravidade do mesmo, sendo necessário um tempo maior de recuperação de modo a propiciar um retorno saudável do empregado ao trabalho.

O art. 118 da referida lei concede a estabilidade provisória ao empregado quando ocorrer um acidente do trabalho e o mesmo ficar impossibilitado de exercer suas funções por um período superior a 15 dias.

Os primeiros 15 dias após o acidente do trabalho são de responsabilidade do empregador, e os demais dias serão pagos pela Previdência Social através do auxílio-doença.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> “Súmula 378 do TST - Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. art. 118 da Lei nº 8213/1991. Constitucionalidade. Pressupostos. (Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 105 e 230 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.” (TST, 2005)

## 2.4 Nexos de causalidade e os fatores técnico-legais

O nexo de causalidade é a relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado, sendo ela de caráter fático. Delgado (2007, p. 620) demonstra a relação desse elemento com os casos de lesão acidentária:

Nos casos de lesão acidentária a relação investigada poderá passar pela pesquisa concernente ao meio ambiente laborativo: se esse meio ambiente é altamente poluído, por exemplo, de modo a provocar certa doença nos empregados, confirma-se o nexo causal.

Conforme previsto no art. 186 do Código Civil de 2002, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e **causar dano a outrem**, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002, grifo nosso).

Ainda no Código Civil de 2002, o art. 927 prevê a possibilidade de indenização sem a ocorrência de culpa:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), **causar dano a outrem**, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, grifo nosso)

Assim, resta claro que o nexo de causalidade, também chamado de liame causal, é requisito imprescindível para o deferimento da indenização<sup>24</sup> à vítima, pois a análise da causa e efeito sobre a conduta e o resultado faz-se necessária para compreender, de forma prioritária, se o acidente ocorrido é do trabalho.

Nesse sentido esclarece Oliveira (2013, p. 152):

Assim, uma vez constatado que o empregado foi vítima de algum acidente ou doença cabe verificar em seguida o pressuposto do nexo causal, isto é, se há uma relação de causa e efeito ou liame de causalidade entre tal evento e a execução do contrato de trabalho.

De forma resumida, as indenizações devidas em razão dos acidentes do trabalho dependem da comprovação de três requisitos básicos da responsabilidade

---

<sup>24</sup> Sobre as indenizações e demais requisitos para seu deferimento será realizada uma análise detalhada no capítulo 3 deste trabalho.

civil, considerando a teoria da responsabilidade subjetiva: a conduta do agente, o dano e o nexo causal. Já para a teoria da responsabilidade objetiva, apenas dois requisitos são analisados, o dano e o nexo causal, pois a doutrina objetivista não discute a culpa omissiva ou comissiva.

Nesse sentido, constata-se que até é possível exigir a reparação do dano sem a constatação de culpa em alguns casos (responsabilidade objetiva), mas é impossível determinar a reparação do dano, em qualquer hipótese, quando não se constata o nexo causal.

Um análise mais detalhada do nexo causal, pode gerar quatro resultados: 1) possibilita compreender a relação entre o acidente do trabalho e o trabalho; 2) garante a definição dos direitos e deveres dos envolvidos; 3) sustenta a eficácia das medidas de prevenção; 4) fundamenta a análise dos profissionais envolvidos na investigação do acidente do trabalho, tais como profissionais do SESMT,<sup>25</sup> do INSS e do Judiciário.

Dessa forma, a análise do nexo causal deve ser fundada em bases técnico-legais, a fim de garantir resultados tanto no aspecto individual como no coletivo, conforme esclarece Cabral (2013, p. 19):

No aspecto individual do trabalhador, ao ser estabelecido o nexo causal com base em pilares sólidos (técnico-legais), toda a abordagem seguinte é facilitada, como prognóstico, tratamento, cuidados, encaminhamentos, garantia dos direitos nas esferas trabalhistas, previdenciária, securitária, cível e, por vezes, até criminal.

No aspecto coletivo, com base no consolidado do conjunto de “nexos causais” em uma organização, ou um segmento de negócios, inicialmente possibilita a definição do perfil epidemiológico interno da empresa (SESMT), com a otimização das ações de promoção à saúde e prevenção de doenças, assim como a determinação de seu perfil de “sinistralidade” dentro de seu grupo de empresas de mesmas atividades econômicas (CNAE), interferindo na determinação do seu FAP (Fator Acidentário de Prevenção), que flexibilizará o seu SAT (Seguro Acidente de Trabalho), assim como expondo a corporação à maior ou menor vulnerabilidade a ações regressivas do INSS (conforme art. 120 da Lei n. 8.213), priorização de ações de fiscalização por parte do MTE e do MPT (TAC – Termo de Ajustamento de Conduta / ACP – Ação Civil Pública), a ações sindicais e orientando o planejamento das ações do SUS. (CABRAL, 2013, p. 19).

O referido autor, médico do trabalho, aborda o nexo causal retratando a pluralidade do liame causal, de forma que se faz necessária a análise do nexo causal não apenas em um único aspecto, mas dentro da divisão proposta pela autor:

---

<sup>25</sup> SESMT é o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho que deve ser mantido obrigatoriamente pelas empresas, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O SESMT é regulamentado pela Norma Regulamentadora n. 4 do MTE.

[...] o nexo causal não deve ser abordado como uma “unidade”, como sendo único, mas, sim, desdobrando-se em três nexos causais: Nexo Trabalhista; Nexo Previdenciário; e Nexo Cível. (CABRAL, 2013, p. 19)

Considerando a proposta apresentada por Cabral, serão analisadas adiante as distintas concepções do nexo causal, e os seus fatores técnico-legais, que devem prevalecer sobre demais aspectos subjetivos que podem influenciar e, até mesmo, prejudicar a análise e definição do nexo causal sobre a conduta e o resultado.

Antes, porém, insta esclarecer que o liame causal possui três modalidades distintas definidas pela lei acidentária, quais sejam: causalidade direta, concausalidade e a causalidade indireta.

Acerca dessa diversidade de tratamento, esclarece Oliveira (2013, p. 153-154):

Na causalidade direta o nexo fica caracterizado quando o acidente ocorre “pelo exercício do trabalho a serviço da empresa”. Observa-se uma vinculação imediata entre a execução das tarefas e o acidente ou doença que afetou o empregado. O acidente típico e a doença ocupacional estão enquadrados nessa modalidade de nexo causal.

Nas hipóteses das concausas, o acidente continua ligado ao trabalho, mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho, com outras, extralaborais. [...] Para constatação do nexo concausal, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para o acidente ou doença.

Na causalidade indireta o fato gerador do acidente não está ligado à execução do serviço num sentido estrito mas, para oferecer maior proteção ao empregado, a lei acidentária estendeu a cobertura do seguro aos infortúnios que só têm ligação de forma oblíqua com o contrato de trabalho. [...] Desse modo, algumas hipóteses de eventos cobertos pelo seguro acidentário, no âmbito da responsabilidade civil, são enquadradas como excludentes do nexo causal ou da indenização, como são os acidentes ocorridos por motivo de força maior, caso fortuito, bem como aqueles provocados pela própria vítima ou por terceiros.

#### 2.4.1 Nexo trabalhista

A Norma Regulamentadora n. 4 do MTE, no item 4.12, h, esclarece:

4.12 Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

[...]

h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as

características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s); (MTE, 1983)

Assim, cabe ao SESMT de cada empresa averiguar onexo causal dos sinistros ocorridos, a fim de constatar se o acidente sofrido pelo trabalhador pode ser considerado um acidente do trabalho.

A esse nexo causal restou definida a nomeação de nexo trabalhista, ou seja, é aquele averiguado pelos profissionais da área de Segurança e Saúde do Trabalho (SST), porquanto são detentores do conhecimento aprofundado das condições de trabalho, do ambiente laboral, das atividades praticadas pelo empregado, bem como das possíveis circunstâncias causadoras do acidente do trabalho. Tais conhecimentos permitirão aos referidos profissionais chegar a uma conclusão técnico-legal do liame de causalidade entre a conduta e o resultado, seja esse a causa direta ou uma hipótese de concausa.

Dessa forma, os profissionais da área de SST, diante da infortunística e das informações necessárias para investigação do nexo trabalhista, poderão chegar a duas conclusões: o acidente é do trabalho (nexo positivo) ou o acidente não é do trabalho (nexo negativo) (CABRAL, 2013, p. 123). Sendo ele positivo, haverá fundamento para abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Cumpré alertar que, infelizmente, em alguns casos, o procedimento para a correta averiguação do nexo trabalhista acaba não sendo cumprido pelos profissionais de SST, em razão de interesses desvirtuados, conforme pontua Cabral (2013, p. 122):

[...] mas existentes vieses estatísticos produzidos pela subnotificação intencional de acidentes do trabalho por alguns SESMT's que, por causas variadas, deixam de notificar "legítimos" acidentes do trabalho, como em situações de pressão corporativa pela não notificação do acidente para tentar subtrair do trabalhador direitos trabalhistas, ou não majoração do FAP, ou mesmo para "maquiar" as inadequações referentes ao processo de trabalho, escondendo, assim, os riscos ambientais, como que "varrendo a sujeira para debaixo do tapete", gerando um passivo trabalhista que, hora mais, hora menos se manifestará, com custo crescente, diretamente proporcional ao tempo decorrido de camuflagem, [...].

### 2.4.2 Nexo previdenciário

A Instrução Normativa n. 31/08 do INSS, que dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao nexos técnico previdenciário, esclarece:

Art. 1º Estabelecer critérios para aplicação das diversas espécies de nexos técnico aos benefícios por incapacidade concedidos pelo INSS.

Art. 2º A Perícia Médica do INSS caracterizará tecnicamente o acidente do trabalho mediante o reconhecimento do nexos entre o trabalho e o agravo.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, considera-se agravo: a lesão, a doença, o transtorno de saúde, o distúrbio, a disfunção ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

Art. 3º **O nexos técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:**

I - **nexos técnico profissional ou do trabalho**, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II - **nexos técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexos técnico individual**, decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91

III - **nexos técnico epidemiológico previdenciário**, aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças-CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica-CNAE, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999; (INSS, 2008, grifos nossos).

Assim, pode-se concluir que os responsáveis pela avaliação do nexos previdenciário são os peritos médicos do INSS, que, assim como no caso do nexos trabalhista, após análise das informações coletadas, poderão chegar a duas conclusões, baseadas numa análise qualitativa: nexos previdenciário positivo ou negativo (CABRAL, 2013, p. 134). Sendo o nexos previdenciário positivo, haverá fundamento para concessão dos benefícios previdenciários.

### 2.4.3 Nexos cível

O nexos cível, conforme brevemente esclarecido na introdução deste tópico, depende da análise conjunta de três requisitos básicos, considerando a teoria da

responsabilidade subjetiva: conduta do agente, dano e nexo causal; o primeiro deles desconsiderado pela teoria da responsabilidade objetiva.

Assim, na análise do nexu cível, é necessário avaliar o grau do dano sofrido pela vítima, e em alguns casos, o grau de culpabilidade do agente causador da infortunística, a fim de medir a fixação do *quantum* indenizatório. Por essa razão, o nexu cível pode ser considerado de natureza quantitativa, diverso da natureza dos nexos trabalhista e previdenciário (CABRAL, 2013, p. 137).

Cumprе esclarecer que:

Nem todo acidente do trabalho com nexu positivo (portanto, já com nexu estabelecido pelo SESMT e homologado pela perícia do INSS) apresenta também nexu positivo na esfera cível. Assim, pode o acidente ter nexu positivo nas esferas trabalhista e previdenciária, porém, na esfera cível, ter o nexu negativo por se enquadrar na situação de causalidade indireta (excludente de nexu), [...]. (CABRAL, 2013, p. 135).

Traçadas as presentes noções introdutórias acerca do instituto saúde e segurança do trabalho, onde se explorou a evolução histórica dos direitos referentes a ele, bem como suas bases principiológicas e seus conceitos normativos, passar-se-á para uma análise sobre a saúde e a segurança do trabalho no Brasil, analisando seus fundamentos e implicações práticas, buscando, ainda, uma análise das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil que tratam sobre o tema.

### 3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL E AS CONVENÇÕES DA OIT

#### 3.1 A dignidade do trabalhador

A tutela da saúde e segurança dos trabalhadores é alicerçada por duas grandes premissas nucleares, quais sejam o direito ao trabalho digno e a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro (FIG. 1).

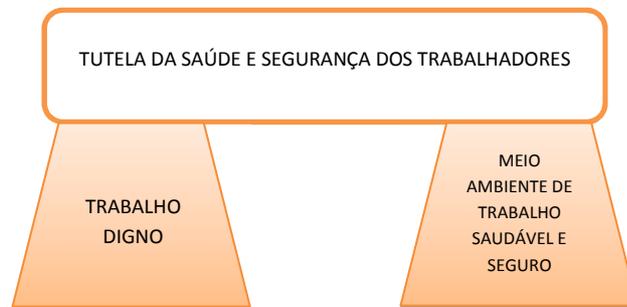


Figura 2 - Pilares da Tutela da Saúde e Segurança dos Trabalhadores  
Fonte: Elaborada pela autora.

Esse imperativo deve ser fundamento para a constituição de todas as normas que dispõem sobre a segurança e saúde dos trabalhadores. As Convenções da OIT, inclusive aquelas que versam sobre a temática em questão, estão devidamente alicerçadas nessas duas grandes premissas, conforme se analisará no transcorrer deste capítulo.

As normas jurídicas brasileiras que tratam sobre a saúde e segurança no trabalho também seguem tais premissas, uma vez que são fundamentos constitucionais do Estado brasileiro. Resta saber se se está atribuindo aos princípios constitucionais uma função meramente “simbólica”, ou se existe uma efetiva ruptura que permite conferir um real sentido normativo ao princípio da dignidade humana e ao direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Dessa forma, inicialmente será realizada uma análise do princípio constitucional da dignidade humana, com enfoque na concepção e melhor

compreensão acerca da premissa do trabalho digno, alicerce estruturante da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores.

A definição das normas jurídicas que tutelam a temática em questão já alcançaram patamares louváveis, na medida em que se constata a evolução nas diretrizes traçadas em relação às condições de trabalho, na transposição paradigmática da adaptação do trabalho ao trabalhador, na busca pelo alinhamento de medidas preventivas, com a participação efetiva de todos os intervenientes da organização do trabalho, que garantam a retenção dos riscos na fonte, o direito de recusa dos obreiros, bem como a indisponibilidade da saúde do trabalhador.

No entanto, quando se analisam as estatísticas acidentárias, percebe-se que milhares de pessoas continuam morrendo todo ano em razão dos acidentes do trabalho, milhares de trabalhadores sofrem com mutilações, lesões corporais, assédios morais, transtornos mentais, diversas famílias sofrem pela falta de um ente querido que nunca mais retornou do trabalho e inúmeros trabalhadores ainda vivenciam a era da escravatura, de forma assustadora.<sup>26</sup>

Diante desse cenário, pergunta-se: onde está a garantia de viver de forma digna, de ter um trabalho verdadeiramente dignificante? De que adianta o Direito positivar a saúde e a segurança no trabalho se não garante um trabalho digno, considerando a dura realidade experimentada pelas vítimas de acidentes do trabalho e seus familiares?

Dessa forma, a fim de alcançar o patamar de um trabalho verdadeiramente digno e decente, é necessário estabelecer uma nova ética de segurança e saúde no trabalho, conforme reforça a OIT (OLIVEIRA, 2013, p. 78). Nesse sentido, dispõe a OIT:

A Agenda da OIT para o Trabalho Digno constitui uma resposta concreta aos desafios atuais. Entende-se por trabalho digno o direito a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho digno é indispensável em tempos de crise.

**O trabalho só poderá ser digno se for seguro e saudável.** Um trabalho bem remunerado, mas desenvolvido em condições pouco seguras, não é digno. Um trabalho exercido livremente, mas que expõe os trabalhadores a perigos para a saúde, não é digno. Um contrato de trabalho equitativo que preveja a realização de tarefas prejudiciais ao bem-estar do trabalhador não é digno. O trabalho digno é necessariamente um trabalho seguro. (OIT, 2009, p. 11, grifo nosso).

---

<sup>26</sup> Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 2012, 2.573 trabalhadores foram resgatados de trabalhos que os submetiam a condição análoga à de escravo. (MTE, 2013)

Nesse raciocínio, por ocasião do I Seminário de Prevenção de Acidentes do Trabalho, realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2011, foi divulgada uma carta que estabelece diretrizes para a efetivação de medidas preventivas, sendo uma das grandes preocupações ressaltadas no evento a fragilidade da garantia da dignidade da pessoa humana, conforme prescrito em seu primeiro item:

1. Expressar perplexidade e preocupação com o número acentuado e crescente de acidentes e doenças relacionados ao trabalho no País, que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República; (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011)

Pois bem, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República, pois encontrou sua expressão máxima na atual Constituição Federal, em seu art. 1º, inc. III:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1998)

Nesse sentido, há uma mudança de paradigma, alcançada com o constitucionalismo contemporâneo, na medida em que o conceito do direito à vida foi ampliado com o valor supremo conferido ao princípio da dignidade humana.

A ministra do Supremo Tribunal Federal Cármen Lúcia Antunes Rocha esclarece essa transformação paradigmática, reforçando a concepção de que a dignidade da pessoa humana é princípio estruturante do Estado Democrático de Direito:

A constitucionalização do princípio da dignidade da pessoa humana modifica, em sua raiz, toda construção jurídica: ele impregna toda a elaboração do Direito, porque ele é o elemento fundante da ordem constitucionalizada e posta na base do sistema. Logo, a dignidade da pessoa humana é princípio havido como superprincípio constitucional, aquele no qual se fundam todas as escolhas políticas estratificadas no modelo de Direito plasmado na formulação textual da Constituição. (ROCHA, 2004, p. 38).

Assim, resta claro que o desafio democrático é reconhecer e efetivar de forma plena a proteção e promoção das normas de saúde e segurança no trabalho à luz das premissas estruturantes da tutela em questão, a fim conciliar o mundo do Direito com a realidade fática a ele subjacente.

Garantir o trabalho digno de forma plena e efetiva pressupõe a preservação da saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Essa garantia deve ser concretizada em detrimento das condições indignas de trabalho que ainda aprisionam muitos trabalhadores em razão da baixa escolaridade, o temor do desemprego que afeta o seu próprio sustento e, principalmente, o sustento familiar, a falta de qualificação e instrução, muitas vezes não estimuladas ou oferecidas pelos empregadores por causa da predominante relação capital-trabalho.

Cumprir ressaltar que situações como essas devem ser diagnosticadas e eliminadas pela Administração Pública, que tem o dever de fiscalizar as condições de segurança e saúde no trabalho, e, conseqüentemente, de aplicar as penalidades cabíveis em razão do descumprimento das respectivas normas. Esse é o exercício pleno do poder de polícia conferido à Administração Pública, que visa garantir o controle, a limitação e o equilíbrio dos direitos individuais em benefício do interesse coletivo.

Insta salientar que as ações das autoridades públicas devem ser norteadas pela legalidade, bem como por suas conseqüências sociais e, principalmente, pela sua capacidade de atender as diretrizes da Constituição Federal, buscando viabilizar a concepção da proposta de sociedade definida. Dessa forma, frisa-se a imperiosa necessidade de se avançar para uma ética da responsabilidade em substituição à ética da intencionalidade, considerando a dimensão ética existente nas escolhas entre diversas alternativas possíveis por parte da autoridade pública no ato da interpretação e aplicação do direito.

Essa perspectiva implica um compromisso imediato com o “superprincípio constitucional” da dignidade da pessoa humana, conforme já preconizado pela ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha (2004).

Ademais, é necessário destacar que os operadores do Direito no Brasil, em sua maioria, revelam uma compreensão superficial da estrutura normativa da segurança e saúde no trabalho, levando-os a uma aplicação das normas protetivas desconectada do contexto da realidade e das conseqüências sociais, exercendo uma ética de intenção construída com base na razão instrumental solipsista.

Dessa forma, cumprir ressaltar que a transposição dessa realidade apenas se dará por meio da participação de todos os intervenientes da organização do trabalho na busca do estabelecimento de uma nova cultura de promoção da segurança e saúde no trabalho, firmada numa ética solidária, que garanta o reconhecimento da

dignidade da pessoa humana, bem como envolva todos os afetados nos processos de tomada de decisão, conforme propõe a teoria discursiva de Jürgen Habermas.<sup>27</sup>

Antônio Gomes de Vasconcelos, juiz do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, esclarece essa ideologia:

Trata-se, portanto, de uma ética de responsabilidade solidária. Solidária também porque, sendo a razão dialógica, ela implica o reconhecimento intersubjetivo das respectivas perspectivas e das necessidades recíprocas. O reconhecimento da legitimidade das normas cujas consequências possam ser racionalmente aceitas por todos os afetados responsabiliza igualmente a todos. (VASCONCELOS, 2007, p. 501)

Nesse sentido, a garantia da efetividade da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores somente parece ser possível a partir do comprometimento das instituições do trabalho com os novos paradigmas de ação capazes de promover a alteração e adequação dos respectivos instrumentos normativos e seu modo de operar, bem como pelo compartilhamento de sua prática com os seus destinatários e pela sua estreita conexão com a realidade.

Assim, a tutela da saúde e segurança dos trabalhadores sustenta-se na positivação do princípio da dignidade humana, por meio de uma ética de responsabilidade solidária<sup>28</sup> e na garantia do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme concepção alcançada pela ciência contemporânea.

### **3.2 Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro**

O Direito Constitucional positivo é a máxima expressão dos princípios norteadores da ordem jurídica brasileira. Dentre eles se encontram os pilares de sustentação da tutela da saúde e segurança no trabalho, a dignidade da pessoa humana e a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

---

<sup>27</sup> A racionalidade comunicativa proposta por Jürgen Habermas através de sua *Teoria da Ação Comunicativa* tem como premissas, dentre outras, a integração social, a superação da democracia formal, a efetividade dos princípios fundantes do Estado Democrático de Direito e a concretude do exercício da cidadania, através da livre manifestação de opiniões e do consenso de todos os envolvidos. (HABERMAS *apud* VASCONCELOS, 2007)

<sup>28</sup> Presente no pensamento de Adela Cortina, e sustentado em Apel, que propugnam por uma ética de responsabilidade e solidariedade, em lugar da ética intencionalista do modelo formal de democracia. (CORTINA *apud* VASCONCELOS, 2007)

Assim, lançadas as premissas básicas acerca da dignificação do trabalho, pode-se compreender com maior profundidade o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Da mesma forma que a dignidade da pessoa humana foi reconhecida como um dos fundamentos da República, o trabalho também foi consagrado como tal no art. 1º da CF/88:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988)

A Constituição Federal, além de reconhecer o trabalho como valor social, também o classificou como direito social em seu art. 6º. Ademais, no art. 170 restou estabelecido que a ordem econômica deve estar apoiada na valorização do trabalho e a ordem social tem como base o primado do trabalho, conforme art. 193, trabalho esse orientado sempre por uma existência digna, inspirada na justiça social. Além disso, no art. 205, a CF/88 estabeleceu que a educação deve visar ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania, bem como sua qualificação para o trabalho, tanto que o plano nacional de educação deve conduzir à formação para o trabalho, conforme art. 214.

Diante disso, o trabalho ganhou uma valorização frente ao Estado Democrático de Direito, passando a ser reconhecido em dimensões éticas, não mais se reduzindo a meras expressões monetárias (OLIVEIRA, 2011, p. 140).

Queiroz (2006, p. 119) destaca a concepção valorativa dos direitos fundamentais:

Devem ser compreendidos e inteligidos como elementos definidores e legitimadores de toda a ordem jurídica positiva. Proclamam uma cultura jurídica e política determinada, numa palavra, um concreto e objetivo sistema de valores.

Dessa forma, o direito à proteção ao meio ambiente de trabalho inaugura nova etapa evolutiva, devendo ser avaliado e preservado como um todo, a fim de garantir a proteção do bem-estar físico e mental, bem como a saúde dos trabalhadores. Dessa forma, o trabalho preconizado na Constituição Federal pode atingir seu reconhecimento valorativo social.

Um ambiente de trabalho que não valoriza o ser humano não é capaz de oferecer elementos para a formação de uma sociedade solidária, responsável, não garante os valores humanos e muito menos alcança as finalidades do trabalho (MACIEL, 2013, p. 113).

Cumpra esclarecer que o enfoque global do meio ambiente de trabalho nem sempre teve seu reconhecimento perante a ordem jurídica. Inicialmente sua análise estava limitada à relação entre a saúde e o trabalho, era compreendido de forma fracionada, prevalecendo a adaptação do trabalhador ao trabalho. Com o decorrer dos anos e os avanços da globalização, surgiram vários movimentos de trabalhadores reivindicando melhores condições de trabalho, de forma que a preservação do meio ambiente de trabalho passou a considerar, além da relação saúde e trabalho, fatores relacionados à higiene ocupacional.

Nesse contexto, alcança-se um notável progresso do conceito de meio ambiente do trabalho, de forma que se amplia a proteção para a qualidade de vida dos trabalhadores, compreendendo o local de trabalho numa visão conjuntural, acrescentando a análise dos métodos e da organização do trabalho.

Dessa forma, tem-se uma mudança paradigmática, que passa a observar a adaptação do trabalho ao trabalhador; e a garantia de um meio ambiente do trabalho saudável e seguro torna-se fundamento básico para a efetivação dos direitos humanos, tais como a dignidade da pessoa humana e o direito à saúde, este considerado complemento inseparável do direito à vida.

Assim, ao longo dos anos percebeu-se que a tutela do meio ambiente não pode estar restrita à proteção de seus aspectos naturais, mas deve ir além, alcançando os aspectos relacionados ao ser humano em sua relação complexa, preservando sempre a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, a Constituição Federal estabeleceu que o meio ambiente do trabalho está inserido no conceito amplo de meio ambiente e é dever do Estado colaborar com sua proteção (art. 200, VIII). Ademais, em seu art. 225, preconizou que todos têm direito ao meio ambiente equilibrado e sustentável, de forma que, numa análise complementar dos mencionados artigos da Constituição Federal, pode-se inferir que é impossível ter qualidade de vida sem alcançar qualidade de vida no trabalho. Nessa perspectiva, o art. 170 da Lei Maior determina expressamente que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, deve observar o princípio de defesa do meio ambiente.

Esse amplo conceito do meio ambiente, compreendido o meio ambiente do trabalho como parte integrante, foi contemplado na Lei n. 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; (BRASIL, 1981)

Nesse sentido, a concepção do meio ambiente como um direito fundamental que deve ser assegurado à presente e às futuras gerações, preconizando a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável para a completitude da efetivação desse direito; representa uma superação de paradigma, na medida em que se rompe com a visão individual solipsista e se alcança uma visão solidária, que pretende a equidade intergeracional, balizada pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

O direito fundamental ao meio ambiente saudável e seguro é ao mesmo tempo um direito individual e social, na medida em que, respectivamente, requer a proteção do bem-estar e da integridade física, mental e moral do indivíduo, bem como de sua dignidade. Impõe-se ao Estado e à sociedade a responsabilidade coletiva pela proteção de um meio ambiente saudável e seguro, abarcando todas as suas classificações, e pela garantia de efetivação das medidas preventivas que devem ser continuadas e permanentes.

Dessa forma, o trabalhador apenas terá uma vida digna se possuir a tutela do meio ambiente saudável e seguro em todos os seus aspectos funcionais, pois de nada adianta preservar o meio ambiente ecológico se o meio ambiente do trabalho não oferecer condições seguras e saudáveis aos trabalhadores para garantir o que se pode chamar de qualidade de vida integral, com a preservação do seu bem-estar e de sua integridade física, mental e moral.

Insta reforçar a estreita ligação entre o direito ambiental e os direitos humanos, considerando que a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável possibilitará a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, a dignidade da pessoa humana, a qualidade de vida em sentido amplo.

A defesa por um ambiente de trabalho seguro e saudável, numa visão conjuntural, já tem sido preconizada pelas Convenções que versam sobre saúde e segurança no trabalho da OIT. Como exemplo, o art. 4º da Convenção n. 155 impõe

aos Estados-Membros signatários a exigência de implantação de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, que, de acordo com o art. 5º, considerar diversos fatores, tais como as operações e os processos de trabalho, bem como as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

No âmbito nacional, a mencionada política – denominada Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) – foi divulgada no ano de 2011, por meio do Decreto n. 7.602, e ainda está em fase de implementação de todas as diretrizes traçadas em sua estrutura, sendo objeto de análise detalhada no final deste capítulo.

Nessa mesma linha de raciocínio, no XVIII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, realizado em 2008, na Coreia do Sul, foi expedida a Declaração de Seul, cujo texto menciona que “o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como um direito humano fundamental e que a globalização deve ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos no trabalho” (OLIVEIRA, 2011, p. 77).

Nesse sentido, por ocasião do I Seminário de Prevenção de Acidentes do Trabalho, realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2011, foi divulgada uma carta com a seguinte orientação:

5. Registrar que o avanço do Direito Ambiental deve alcançar os locais de trabalho, para assegurar aos trabalhadores um meio ambiente seguro, saudável e ecologicamente equilibrado; (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011)

Cumprir ressaltar que o ambiente de trabalho seguro e saudável é direito do trabalhador e dever do empregador, sendo inadmissível que as empresas submetam seus trabalhadores a condições inseguras de trabalho, expondo-os a riscos laborais que prejudicam seu bem-estar físico, mental e social.

Conforme determina o art. 157 da CLT, cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, há orientações previstas nas Normas Regulamentadoras do MTE que definem regras e critérios a serem cumpridos nos ambientes de trabalho. A NR MTE n. 9/1978, a título de exemplo, exige a criação por parte das empresas de um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que visa à preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no

ambiente de trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1978). Há também a NR n. 17/78, que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme preconiza o princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo a proporcionar máximo conforto, segurança e desempenho eficiente.

No entanto, conforme salienta Sebastião Geraldo de Oliveira, as Normas Regulamentadoras estão defasadas em relação ao notável progresso já alcançado no âmbito internacional em relação à tutela do meio ambiente do trabalho, porquanto se encontram limitadas aos aspectos físicos da saúde:

Importante ressaltar, todavia, que as Normas Regulamentadoras brasileiras, por enquanto, tratam apenas da saúde no seu aspecto físico; os elementos mentais do ambiente do trabalho mencionados no art. 3º da Convenção n. 155 e no conceito amplo de saúde adotado pela OMS não foram ainda detalhados para aplicação. O crescimento do estresse profissional e do assédio moral demonstra a urgência dessa regulamentação, em razão das cargas psíquicas do ambiente laboral. (OLIVEIRA, 2011, p. 143-144).

Ora, o avanço da globalização e a revolução tecnológica submetem os trabalhadores cada vez mais a situações de abalo emocional, em razão da busca desenfreada por melhores resultados produtivos em detrimento da saúde e segurança dos trabalhadores, pois a premissa sedimentada na sociedade atual é a conquista de metas, mesmo que para isso seja necessário reduzir custos com medidas preventivas.

No entanto, essa realidade não pode perdurar, pois tal situação eleva cada vez mais os índices de acidentes do trabalho e gera um decréscimo da qualidade de vida dos trabalhadores, o que não condiz com a garantia da tutela da saúde e segurança no trabalho, nem mesmo com suas premissas nucleares aqui trabalhadas.

### **3.3 Convenções da OIT sobre defesa da segurança e saúde do trabalhador ratificadas pelo Brasil**

O mundo, após a primeira Guerra Mundial, vivenciava um período de grandes reivindicações e manifestações por parte da sociedade, que almejava o restabelecimento da paz no seio social. Não diferente no mundo do trabalho, os

operários protestavam em busca de melhores condições de trabalho, frente ao cenário criado no pós-guerra.

Assim, em 1919, foi realizada a Conferência da Paz, onde foi produzido o Tratado de Versalles, que, dentre outros preceitos e diretrizes, instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada com o grande objetivo de garantir a paz universal e permanente baseada na justiça social.

A OIT é uma das agências especializadas que integram o Sistema das Nações Unidas. Ela é a única que possui um modelo tripartite em sua estrutura, sendo formada por representantes do governo e de organizações dos empregadores e dos trabalhadores.

Seus objetivos principais são o estabelecimento permanente das melhorias nas condições do meio ambiente do trabalho, bem como a evolução das normas de proteção ao trabalhador, de forma harmônica, através da uniformização internacional do Direito do Trabalho, a fim de alcançar a justiça social, o trabalho digno e o bem-estar para todos (OLIVEIRA, 2011, p. 80). Assim, a OIT tem como responsabilidade a formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, que são expressas por meio de Convenções e Recomendações.

Os Estados-Membros da OIT, para aplicar as Convenções em seu ordenamento jurídico, devem apreciá-las por meio do órgão competente, a fim de avaliar a possibilidade de ratificação. No Brasil, o Congresso Nacional é o órgão competente para tanto, conforme art. 49, inc. I, da CF/88. Cumpre ressaltar que no Brasil as Convenções apenas entram em vigor após um ano da ratificação.

As Recomendações, por sua vez, são instrumentos não vinculativos, indicam normas desejáveis, abordando em grande parte os mesmos assuntos tratados nas convenções. Servem de parâmetro para o progresso normativo dos Estados-Membros e, por vezes, regulamentam as convenções adotadas (OLIVEIRA, 2011, p. 82).

Cumpre ressaltar que, conforme abordado no processo evolutivo da tutela da saúde e segurança no trabalho, as normas acerca desse tema são reconhecidas como normas de direito humano fundamental.

No âmbito nacional, o STF reconheceu status normativo diferenciado aos Tratados e Convenções internacionais ratificados pelo Brasil que versam sobre direitos humanos, ocupando um espaço hierárquico normativo entre a Constituição e a lei ordinária, com valor infraconstitucional, mas que possuem caráter supralegal,

ou seja, afastam a aplicação de toda legislação ordinária ou complementar com eles conflitante.

Cumprido ressaltar que a Emenda Constitucional n. 45/04 introduziu o § 3º ao art. 5º da CF/88, apresentando a seguinte redação:

Art. 5º. [...]

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL, 1988)

Assim, seguindo a mesma linha de raciocínio apresentada no que diz respeito ao valor de direito humano fundamental que as Convenções sobre segurança e saúde no trabalho apresentam, serão equiparadas às Emendas Constitucionais as Convenções ratificadas pelo Brasil após 1º de janeiro de 2005, inclusive as que versam sobre a temática do presente estudo.

A análise detalhada acerca das premissas e diretrizes que as Convenções sobre segurança e saúde do trabalho apresentam é de suma importância para o presente trabalho, na medida em que tais instrumentos normativos internacionais se apresentam como base e orientação na busca por medidas preventivas e pelo estabelecimento de condições dignas, seguras e saudáveis no meio ambiente de trabalho, como forma de promoção da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores.

Por merecerem destaque especial em razão da sua importância de aplicação e amplitude acerca do tema saúde e segurança no trabalho, serão analisadas as Convenções n. 148/77, 155/81, 161/85, 167/88 e 187/06, sendo que apenas a última delas ainda não foi ratificada pelo Brasil.

### *3.3.1 Convenção OIT nº 148/77*

A Convenção n. 148 foi publicada pela OIT em 1977, sendo aprovada pelo Brasil apenas em 1981, através do Decreto Legislativo n. 56/81 e ratificada em 14 de janeiro de 1982. Sua promulgação no Brasil ocorreu por meio do Decreto n. 93.413/86.

A referida Convenção versa sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho.

Para garantir a proteção pretendida, a Convenção determina a formulação e aplicação de medidas técnicas eficazes que devem ser elaboradas e propostas pela autoridade competente, com apoio efetivo de representantes dos empregados e dos empregadores (art. 5) (OIT, 1977).

Cumprir destacar que a participação dos trabalhadores ou de seus representantes é de suma importância, tendo em vista serem as pessoas mais atingidas diretamente no processo produtivo.

Assim, nesse contexto, a Convenção esclarece que, apesar da atuação conjunta, as responsabilidades de cada interveniente são distintas, de forma que cabe ao empregador a aplicação das medidas e aos empregados a observância efetiva das normas de segurança (art. 7).

Na medida em que o empregador assume sua responsabilidade pela aplicação de medidas técnicas que visam a proteção dos trabalhadores quanto aos riscos laborais em questão, tem-se a efetivação do princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, pois, incumbindo-se os empregadores de suas responsabilidades, garantem a saúde dos trabalhadores, direito indisponível, conforme ideologia principiológica trabalhada no capítulo 1 deste estudo.

Cabe à autoridade competente, responsável pela aplicação e formulação das medidas técnicas, com atuação conjunta, conforme pontuado, estabelecer os critérios que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, e, quando cabível, fixar com base em tais critérios os limites de tolerância às exposições aos riscos laborais presentes no meio ambiente de trabalho (art. 8).

Sendo assim, não haverá no ambiente de trabalho ações de improviso, pois, analisando-se bem as condições de trabalho, definindo-se os riscos laborais e os limites de tolerância às exposições aos mesmos, buscando-se a implementação de medidas preventivas e o uso dos equipamentos de proteção individual quando necessário; as organizações estarão adotando ações bem planejadas a fim de eliminar os improvisos no meio ambiente de trabalho.

A fixação dos limites de tolerância devem levar em consideração, também, exposições simultâneas a vários fatores nocivos no local de trabalho, em razão da potencialização dos malefícios (art. 8.3). Tal preceito, além de estar previsto na

Convenção n. 148, também foi contemplado na Convenção n. 155 da OIT, que será analisada na sequência, o que revela a importância da referida análise.

Cumpram ressaltar que, infelizmente, as Normas Regulamentadoras do MTE não apresentam a fixação dos limites de tolerância levando em consideração a exposição a vários fatores nocivos, pois estes estão fixados separadamente, o que representa um risco efetivo para os trabalhadores. Aqui, mais uma vez, frisa-se a necessidade de revisão das referidas normas, conforme explanado no tópico sobre o processo evolutivo do direito à saúde e segurança no trabalho.

A necessidade de revisão periódica dos critérios e dos limites de exposição é imperiosa e deve ser respeitada por força da diretriz prevista no art. 8.3 da Convenção em análise.

Cumpram destacar que a Convenção n. 148 garantiu aos representantes dos empregados e empregadores a possibilidade de acompanhar a fiscalização realizada pelos agentes de inspeção sobre segurança e saúde do trabalho (art. 5.4).

Em razão da concessão definida pela Convenção sobre a possibilidade de participação dos representantes dos empregados nas fiscalizações, surgiram várias discussões por parte dos empregadores, que não aceitaram de forma pacífica essa participação, o que levou o STJ a se pronunciar sobre o assunto em decisão proferida no ano de 2004, pacificando a questão:

**Trabalhista. Convenção 148 da OIT. Decreto n. 93.413/1986. CLT, art. 513, 'a'. Dirigentes sindicais.**

1. A representação dos trabalhadores nas inspeções de controle das medidas de proteção à saúde e à higiene dos locais de trabalho, previstas na Convenção n. 148 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, promulgada pelo Decreto n. 93.413/1986 é prerrogativa dos dirigentes sindicais da respectiva categoria profissional, nos termos do art. 513, "a", da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

2. Recurso improvido. (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2004)

Conforme o princípio do risco mínimo regressivo, os riscos laborais devem ser prioritariamente eliminados; não sendo possível tecnicamente fazê-lo, cabe ao empregador proporcionar e conservar em bom estado os equipamentos de proteção individual apropriados aos trabalhadores (arts. 9 e 10), embora estes apenas amenizem a exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos.

Dessa forma, pode-se constatar o estabelecimento de uma escala hierárquica entre as medidas a serem adotadas para a eliminação dos riscos. Essa escala

hierárquica pode ser percebida como critério também na Convenção n. 167, em seu art. 30, que será melhor analisado na sequência.

Por fim, cumpre destacar mais um marco importante da Convenção n. 148, que em seu art. 13 apresentou a diretriz do princípio da instrução do trabalhador, que deve ser devidamente informado e instruído acerca dos riscos a que está exposto, bem como as medidas adequadas que deve seguir para se proteger dos mesmos, e, ainda, os meios disponíveis para se prevenir e limitar tais riscos.

A necessidade de garantir o acesso às informações, instruções e treinamentos sobre as normas de saúde e segurança no trabalho aos trabalhadores constitui um preceito de tamanha relevância que foram apresentadas como diretrizes nas Convenções n. 148, 155 e 161.

Sendo certo que vivemos em uma sociedade em que as evoluções tecnológicas e as mudanças no ambiente de trabalho são reais e necessárias, frisa-se a importância de garantir acesso à instrução e informação continuadas dos trabalhadores.

### *3.3.2 Convenção OIT nº 155/81*

A Convenção n. 155 foi publicada pela OIT em 1981, sendo aprovada pelo Brasil apenas em 1992, através do Decreto Legislativo n. 2/92, e ratificada em 18 de maio do mesmo ano. Sua promulgação no Brasil ocorreu por meio do Decreto n. 1.254/94.

Conforme salienta Sussekind (1994), como fruto dos estudos realizados no Programa Internacional para Melhorar as Condições de Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho (PIACT), lançado em 1976, na Conferência Internacional do Trabalho, por meio da OIT, e no Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), foi elaborada a Convenção n. 155 da OIT.

A referida Convenção versa sobre normas e princípios a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e sobre o meio ambiente de trabalho; seu ponto principal é a busca pelo alargamento do conceito de meio ambiente do trabalho.

Em seu art. 3, alínea “e”, a Convenção n. 155 inovou no conceito de saúde:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

[...]

e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, **mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde** e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (OIT, 1981, grifo nosso)

Ao apresentar o conceito de saúde, a Convenção se preocupou com os elementos mentais que afetam a saúde, reconhecendo, dessa forma, a garantia da saúde mental aos trabalhadores, que até então não era tratada nas concepções de defesa da saúde laboral. Essa ampliação do conceito revelou um marco na fase evolutiva da saúde do trabalhador.

Nos tempos hodiernos, com o “novo” modelo de mercado de trabalho, em que a aceleração do processo produtivo e os avanços tecnológicos são cruciais no meio ambiente de trabalho, o surgimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho é uma realidade incontestável. Por essa razão, compreender os elementos físicos e mentais, conforme propõe a Convenção n. 155, é imprescindível para a busca de medidas preventivas adequadas aos transtornos vivenciados pelos trabalhadores.

Dentre as medidas propostas pela referida Convenção, como marco principal tem-se como diretriz a instituição de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho (art. 4).

As exigências determinadas para a implementação dessa política nos Estados-Membros são: formulação coerente da política com participação tripartite, visando preservar o diálogo social e uma adoção de práticas preventivas mais adequadas ao contexto laboral; colocar em prática após sua produção, garantindo efetividade das normas elaboradas; e reexaminar periodicamente as ações implementadas, pois a adequação, evolução e atualização das normas são primordiais no contexto atual, de avanços tecnológicos constantes e, conseqüentemente, de mudanças no ambiente e nas condições de trabalho, gerando a necessidade de reexame das normas para garantir sua efetividade.

O objetivo principal da criação da política nacional é a prevenção de acidentes e danos à saúde dos trabalhadores, devendo o princípio do risco mínimo regressivo fundamentar essa política. Como medida prioritária, as organizações devem reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (art. 4.2), conforme preceito já preconizado na Convenção n. 148. No art. 12 da Convenção n.

155, resta clara a importância da redução dos riscos laborais, sendo que a orientação é no sentido de se buscar a retenção do risco na fonte, instituindo medidas preventivas desde o projeto, fabricação e fornecimento do maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional.

No art. 5º da convenção em análise, foram traçados os grandes campos de atuação da política nacional, reforçando a necessidade de inversão lógica da instrumentalização do homem em relação ao trabalho, em prol da postura moderna basilar do princípio da adaptação do trabalho ao trabalhador.

Merece destaque, também, o direito de recusa do obreiro, garantido pelo art. 13 da Convenção, na medida em que todo trabalhador tem o direito de interromper suas atividades por considerar, por motivos razoáveis, que ela representa perigo iminente e grave para sua vida ou saúde, devendo ser protegido de consequências ou punições injustificadas por parte do empregador.

Como forma de garantir efetividade a todas as diretrizes estabelecidas pela Convenção n. 155, ela determinou uma premissa basilar: a de que todas as questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho devem ser introduzidas em todos os níveis de ensino e de treinamento. Essa premissa tem como justificativa possibilitar que todas as partes intervenientes da organização do trabalho tenham acesso ao conhecimento sobre as normas de segurança e saúde no trabalho, capacitando-se para colocar em prática as diretrizes estipuladas pela política nacional.

Oliveira (2011, p. 95) esclarece de forma clara sobre a necessidade de instrução dos trabalhadores:

Não adianta o progresso legislativo se o cidadão comum não despertar para a necessidade de preservação da vida, até mesmo por ignorar seus direitos. Iniciar a conscientização desde o ensino primário representa, com certeza, um grande avanço para uma melhor qualidade de vida no trabalho, já que os futuros trabalhadores e empresários começarão as suas atividades com uma nova visão sobre a saúde, o trabalho e o meio ambiente. Espera-se que essa medida seja rapidamente implementada em razão da sua importância estratégica para a saúde dos trabalhadores.

Infelizmente, no Brasil, apesar de já ratificada a Convenção n. 155 há 22 anos, não se verifica o cumprimento da diretriz de implementação das questões sobre segurança e saúde no trabalho em todos os níveis de ensino. Parece que esse preceito foi simplesmente ignorado pelo governo, e não é possível constatar nenhuma ação sendo conduzida para sua efetividade. Sem o conhecimento, sem o

ensino, sem os treinamentos, não é possível operacionalizar no ambiente de trabalho uma efetiva cultura de promoção da segurança e saúde no trabalho.

Por fim, assim como na Convenção n. 148 em seu art. 9, a Convenção n. 155, art. 16, reforça a necessidade de implementar uma cultura do não imprevisto no ambiente de trabalho, garantindo sempre que as condições de trabalho não envolvam risco para a segurança e saúde dos trabalhadores que têm o direito de exercer suas funções em um local de trabalho seguro e saudável, com ações planejadas e coordenadas por parte dos empregadores, que são responsáveis por tal garantia.

Insta salientar que, em atendimento à Convenção n. 155, como fruto da Comissão Tripartite criada pela Portaria Interministerial n. 152/08, foi criada a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho através do Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011, mas ainda se encontra em fase de implementação.

### *3.3.3 Convenção OIT nº 161/85*

A Convenção n. 161 foi publicada pela OIT em 1985, sendo aprovada pelo Brasil apenas em 1989, através do Decreto Legislativo n. 86/89 e ratificada em 18 de maio de 1990. Sua promulgação no Brasil ocorreu por meio do Decreto n. 127/91.

A referida convenção dispõe sobre a regulamentação dos serviços de saúde no local de trabalho, alcançando, assim, uma superação de paradigma que compreendia os serviços de saúde apenas como um grupo de médicos e auxiliares que ficavam à disposição dos trabalhadores nos locais de trabalho para garantir o pronto atendimento de situações infortunistas vivenciadas pelos mesmos.

Os serviços de saúde propostos pela Convenção vão muito além da antiga visão, pois buscam promover a saúde em sentido amplo, trabalhando com medidas preventivas para garantir a saúde e segurança nos ambientes de trabalho.

Ademais, a Recomendação n. 171 da OIT, que versa sobre os serviços de saúde no trabalho, salienta que estes devem ser formados por equipes multidisciplinares com formação e experiência nas áreas de medicina do trabalho, higiene do trabalho, ergonomia, enfermagem e outras profissões conexas; um

contexto bem avançado em relação aos modelos de serviços de saúde que predominavam antigamente.

Esse novo modelo dos serviços de saúde no trabalho possui funções essencialmente preventivas, adequadas e ajustadas aos riscos da empresa, encarregando-se de prestar conselhos aos empregadores, trabalhadores e seus representantes na empresa (art. 1 e 5).

Seguindo o mesmo preceito já preconizado na Convenção n. 155, deve o serviço de saúde no trabalho procurar sempre promover a adaptação do trabalho ao trabalhador, conforme orientação principiológica já analisada.

Para complementar a diretriz da Convenção n. 155 acerca da instituição nos Estados-Membros de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, a Convenção n. 161, em seu art. 2, determinou a criação e a instituição com reexame periódico de uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho nos Estados-Membros.

Cumpramos ressaltar que o Brasil apenas instituiu a referida política 22 anos após a ratificação da Convenção n. 161, através da Portaria nº 1.823/12. A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) foi constituída com o objetivo de definir princípios, diretrizes e estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), visando à promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores.

No entanto, a implementação da mencionada política está caminhando em passos lentos, pois vários problemas são enfrentados e vivenciados para se alcançar efetividade plena na implementação da política, que deveriam ter recebido tratamento prévio para não criarem obstáculos na execução da Política Nacional, já criada tão tardiamente. Problemas tais como:

- falta de planos operacionais nos diversos níveis que considerem a heterogeneidade dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), que compõem a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), tanto em relação aos problemas do território em que estão inseridos, quanto à capacidade de resposta das equipes;
- fragmentação das ações interministeriais, no âmbito do trabalho, da saúde e da previdência;

- falta de aprimoramento na formação dos profissionais envolvidos nas ações determinadas pela política, como a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT), um dos objetivos prioritários da PNSTT;
- defasagem dos cursos oferecidos para especialização na área, pois necessitam, em sua maioria, de atualizações pedagógicas e revisão dos conteúdos trabalhados para que estejam em sintonia com as necessidades operacionais das diretrizes da política;
- distanciamento entre a academia e serviços, na produção de conhecimentos e subsídios operacionais que fundamentem e orientem as ações do RENAST em busca de suas missões, visões e valores, dentre outros (GOMEZ, 2013).

A criação da PNSTT foi um passo importante, isso não se pode questionar, mas garantir e operacionalizar sua efetividade não é uma tarefa simples; depende do empenho coletivo dos atores sociais envolvidos, para tornar realidade prática a política construída na teoria.

Seguindo na análise das diretrizes preconizadas na Convenção n. 161, frisa-se a reiterada necessidade de participação dos trabalhadores e seus representantes na organização e demais questões dos serviços de saúde (art. 8). Essa intervenção e participação dos trabalhadores merece destaque, pois efetiva o princípio do diálogo social e norteia todas as diretrizes traçadas pelas Convenções da OIT em análise.

No art. 10 da Convenção em análise restou determinada a independência completa dos profissionais atuantes nos serviços de saúde em relação ao empregador. Sobre essa independência esclarece Oliveira (2011, p. 98):

Ora, só tem completa independência para atuar, então, o portador de garantia de emprego. Como o Brasil ratificou esta Convenção, entendemos que os profissionais integrantes dos serviços de saúde no trabalho não podem sofrer despedida arbitrária.

Por fim, merece destaque nessa análise o direito à informação, também preconizado na Convenção n. 148, em seu art. 13, e na Convenção n. 155, em seu art. 19. Cabe ao empregador garantir que todos os trabalhadores sejam devidamente informados acerca dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho (art. 13), como forma de propiciar a adequada formação dos mesmos e o necessário

conhecimento para exercício do direito de recusa do obreiro diante de situações de riscos a sua integridade física e mental.

### *3.3.4 Convenção OIT nº 167/88*

A Convenção n. 167 foi publicada pela OIT em 1988, sendo aprovada pelo Brasil apenas em 2006, através do Decreto Legislativo n. 61/06 e ratificada em 19 de maio de 2006. Sua promulgação no Brasil ocorreu por meio do Decreto n. 6.271/07. Ela versa sobre segurança e saúde na construção.

Em 4 de fevereiro de 1971, ocorreu o maior acidente da história da construção civil brasileira, com o desabamento do Pavilhão de Exposições da Gameleira. Foram contabilizadas 69 mortes e mais de 50 empregados foram mutilados pela estrutura que caiu sobre eles.

Esse é apenas um exemplo emblemático da triste realidade vivenciada, até nos tempos hodiernos, pelos trabalhadores do setor da construção civil brasileira, que apresentou no último Anuário Estatístico da Previdência Social (APES, 2012) o total de 62.874 acidentes do trabalho, representando um aumento de 12% em relação ao ano de 2010.

Diante desse contexto, merecem análise as diretrizes traçadas pela Convenção n. 167, que ainda, de forma tímida, vêm sendo inseridas na realidade brasileira.

As regras técnicas estipuladas pela Convenção visam garantir a segurança e saúde dos trabalhadores nas construções em geral e ampliar as normas jurídicas sobre a temática. Sua principal diretriz é a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em construção, independente da natureza do vínculo mantido com o responsável pela obra, conforme se pode observar no art. 1º, item 3, no art. 7º e também no art. 8º, item 2.

Os dispositivos determinam que cabe ao responsável pela obra implementar e fazer cumprir as medidas prescritas em matéria de segurança e saúde nos locais de trabalho. A coordenação dessas medidas recairá sobre o empreiteiro principal ou sobre outra pessoa ou organismo que estiver exercendo controle efetivo ou tiver a principal responsabilidade pelo conjunto de atividades na obra (arts. 8 e 13). Ações

planejadas e coordenadas garantem uma boa gestão de segurança e saúde no trabalho, evitando medidas improvisadas, conforme preconiza o princípio do não imprevisto.

Cabe ao empregado o direito e o dever de participar no estabelecimento de condições seguras de trabalho, na medida em que é de responsabilidade dele o controle do equipamento e a obediência aos métodos de trabalho adotados, bem como a obrigação de cooperar da forma mais estreita possível com seus empregadores, na aplicação e cumprimento das medidas prescritas em matéria de segurança e saúde no trabalho (arts. 10 e 11).

Para tanto, deve o trabalhador ser devidamente instruído, treinado, capacitado e habilitado para atuar de forma coletiva nas medidas prescritas sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive quanto ao uso de máquinas e equipamentos e em relação aos riscos laborais a que estão submetidos (arts. 16, *d*; 17.1, *d*; 17.2 e 33).

Cumprido ressaltar mais uma vez que, infelizmente, no âmbito nacional a insuficiência das instruções, treinamentos e capacitações dos trabalhadores é um grande agente causador dos acidentes do trabalho. Por falta de conhecimento, os trabalhadores acabam agindo de forma insegura, ou deixam de diagnosticar situações de riscos laborais, sendo que muito pouco tem sido feito para mudar esse contexto, já ultrapassado no âmbito internacional.

Nesse sentido e como exemplo, transcreve-se o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho, que revela como um dos agentes causadores do acidente do trabalho a falta de treinamento devido ao trabalhador:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. Ainda que o Regional formule tese acerca da aplicabilidade da modalidade objetivo de responsabilidade em relação ao dano decorrente de acidente de trabalho, é certo que o acórdão recorrido fundou a manutenção da condenação da Reclamada com base na verificação concreta de sua culpa. Não conhecido. CULPA EXCLUSIVA. As razões recursais relativas às alegações de exclusiva ou concorrente culpa do trabalhador não estão fundadas em alegada violação de dispositivo legal ou em comprovada divergência jurisprudencial, como exige o artigo 896 da CLT. Não conhecido. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE. ÔNUS DA PROVA. Na espécie, o Regional cuidou de minuciosa e precisa análise do conjunto probatório, para confirmar comprovada a culpa da Reclamada na ocorrência do sinistro em que se esmagou a mão do trabalhador em prensa de fardos de alumínio, resultando na perda dos dedos. No caso, o Regional relata que não existia proteção na máquina ou enclausuramento da zona de prensagem - medidas que evitariam o acidente. **Verificou-se, ademais, a falta de ordens de segurança e de**

**treinamento do Reclamante.** Não conhecido. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2010, p. 1, grifo nosso)

Se os trabalhadores não são devidamente instruídos, treinados e capacitados, não poderão exercer seu direito de recusa, preconizado no art. 12 da Convenção, que assegura a todo trabalhador o direito de afastar de uma situação de perigo quando tiver motivos razoáveis para acreditar que essa situação contém risco imediato e grave para sua segurança e saúde. Frisa-se que o princípio do direito de recusa do obreiro também pode ser constatado na Convenção n. 155, em seu art. 13.

Conforme preconiza o princípio da retenção do risco na fonte, as normas de segurança e saúde no trabalho devem ser consideradas desde a concepção e o planejamento de um projeto de construção (art. 9).

No art. 32 da Convenção em análise, ganhou destaque a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores nas construções, na medida em que se exige o abastecimento de água potável, os serviços de instalações sanitárias e higiene pessoal, instalação para mudar de roupa ou para guardá-la e secá-la, bem como o fornecimento de locais para refeições e para abrigo durante as interrupções do trabalho provocadas por intempéries.

No âmbito nacional, essa não é uma realidade imperante, pois ainda há casos de trabalhadores submetidos a condições indignas, que nem sequer possuem garantia de bem-estar nos locais de trabalho.

As FIG. 3 a 5 abaixo demonstram situações reais em que se pode perceber o atraso brasileiro na efetivação das diretrizes da Convenção n. 167.



Figura 3 - Situação precária das camas utilizadas pelos empregados instaladas num alojamento de trabalho localizado no Município de Sumaré.

Fonte: Arquivos fotográficos produzidos pela autora.



Figura 4 - Condições precárias na frente de trabalho dos mesmos empregados; local inadequado para refeições e descanso; falta de entrega adequada de EPIs.

Fonte: Arquivos fotográficos produzidos pela autora.



Figura 5 - Condições precárias do transporte que realiza o deslocamento dos empregados do alojamento até a frente de trabalho.

Fonte: Arquivos fotográficos produzidos pela autora.

Por fim, cabe ao Brasil, como um dos Estados-Membros que ratificaram a Convenção n. 167, estabelecer sanções e medidas corretivas apropriadas, bem como organizar os serviços de inspeção adequados para supervisionar a aplicação das medidas que foram adotadas em conformidade com as diretrizes da mencionada Convenção (art. 35).

### 3.3.5 Convenção OIT nº 187/06

A Convenção n. 187 foi publicada pela OIT em 2006 e, até a presente data, ainda não foi ratificada pelo Brasil. Ela versa sobre o marco promocional da segurança e saúde no trabalho.

A mencionada Convenção foi elaborada em razão do contexto mundial dos acidentes do trabalho. Diante do recrudescimento dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no início do século XXI, que contabilizou no ano de 2003 cinco mil e quinhentas mortes por dia em razão das infortúnicas do trabalho, a OIT

constatou que os esforços para solucionar os problemas na área da segurança e saúde no trabalho não estavam sendo suficientes para produzir um impacto real e efetivo, sendo necessária uma intervenção imediata.

Assim, em 2003, a OIT criou um plano de ação global para promover a segurança e saúde no trabalho, por meio de uma Resolução, incluindo o tema nas futuras atividades normativas da Organização. Nas reuniões ordinárias da OIT realizadas em 2005 e 2006, o tema em questão foi incluído na pauta do dia visando à análise do projeto da Convenção, que foi aprovada no dia 15 de junho de 2006. A Convenção recebeu o título de “Marco Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho”, tem como objetivo a promoção, com prioridade máxima, de uma cultura de melhoria contínua acerca da temática em questão.

Como premissa maior, a Convenção prega a necessidade de ações contínuas em busca de reduções sistemáticas nas estatísticas acidentárias, sendo certo que todo avanço e melhoria alcançados devem servir de impulso motivacional para continuar ininterruptamente a busca por melhores resultados, com o grande propósito de prevenir os acidentes, as doenças e as mortes ocasionados em razão do trabalho.

De forma brilhante, Oliveira preconiza que “enquanto houver acidentes, lesões e mortes, qualquer que seja o número, todo esforço empreendido para garantir progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável tem plena justificativa” (2011, p. 102).

Antes de adentrar nas diretrizes traçadas pela Convenção n. 187, cumpre esclarecer a diferença epistemológica entre ações de prevenir e promover.

As ações preventivas podem ser compreendidas como intervenções orientadas que visam evitar o surgimento dos acidentes do trabalho, reduzindo sua incidência e prevalência nos ambientes de trabalho. O conhecimento da recrudescente estatística dos infortúnios laborais é a base do discurso preventivo. A ideia central é o controle dos agentes causadores dos acidentes do trabalho, a redução dos riscos laborais e a garantia de ambientes de trabalho efetivamente seguros e saudáveis. Os projetos de prevenção e de educação em segurança e saúde no trabalho estruturam-se mediante a definição de medidas preventivas eficazes com a devida divulgação, conscientização e garantia de acesso às informações, e com o estabelecimento de normas jurídicas de maior impacto que estejam alinhadas com as diretrizes internacionais sobre o tema e sejam

periodicamente revisadas considerando os avanços tecnológicos, científicos e sociais (CZERESNIA *in* CZERESNIA; FREITAS, 2003, p. 39-53).

As ações de promoção da segurança e saúde no trabalho são compreendidas, tradicionalmente, de maneira bem mais ampla que a prevenção, na medida em que se referem às ações que não estão vinculadas a um contexto determinado de acidentes do trabalho ou agentes causadores, mas servem para aumentar a segurança, saúde e o bem-estar para todos. As estratégias de promoção reforçam a transformação das condições de vida e de trabalho, por meio da implementação de uma cultura efetiva e permanente de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho, utilizando todos os meios disponíveis para sensibilização, conhecimento e compreensão geral sobre os perigos e riscos ocupacionais (CZERESNIA *in* CZERESNIA; FREITAS, 2003, p. 39-53).

Traçadas as diferenças conceituais entre prevenção e promoção, pode-se concluir que são ações complementares, que devem coexistir no mundo do trabalho.

Em relação às diretrizes formuladas pela Convenção n. 187, ressalta-se que todo Estado-Membro que ratificar o mencionado instrumento normativo deverá promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho para prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas ao trabalho. Para isso deverá desenvolver uma política, um sistema e um programa nacionais, com participação consultiva das organizações dos empregadores e trabalhadores, reforçando o princípio do diálogo social (art. 2).

A instituição de uma política nacional está alinhada aos princípios traçados pela Convenção n. 155 da OIT, de forma que todo Estado-Membro que ratificar a Convenção em análise deverá elaborar uma política nacional objetivando a promoção de uma cultura prevencionista permanente e progressiva em matéria de segurança e saúde no trabalho. Essa política deve estar fundamentada em princípios básicos, como a avaliação dos riscos ou perigos relacionados ao trabalho e seu combate na origem, conforme preconiza o princípio da retenção do risco na fonte, bem como a orientação, informação e formação de uma cultura nacional de prevenção com direitos, responsabilidades e deveres bem definidos, garantindo prioridade máxima ao princípio da prevenção, que deve ser a base estruturante de toda política (art. 3.3).

Um sistema nacional também deverá ser implementado pelos Estados-Membros, visando à definição de uma infraestrutura que servirá como modelo

operacional para a implementação da política e do programa nacionais sobre segurança e saúde no trabalho, oferecendo meios e instrumentos para garantir efetividade das medidas preventivas definidas. O sistema a ser constituído deve incluir normas atualizadas sobre a temática em questão; assegurar a definição de sistemas de inspeção que visam à fiscalização, acompanhamento e exigência de cumprimento das normas estabelecidas; a constituição de um órgão consultor tripartite nacional, ou órgãos consultores tripartites nacionais, competentes em questões de segurança e saúde no trabalho; bem como oferecer informação, formação e meios de investigação e pesquisa sobre a temática. Exige, ainda, a Convenção que o sistema contemple mecanismos de suporte para aperfeiçoamento progressivo das condições de segurança e saúde no trabalho em micro, pequenas e médias empresas e na economia informal (arts. 4.2 e 4.3).

O programa nacional também deverá ser formulado, implementado e monitorado por todos os Estados-Membros que ratificarem a Convenção em análise. Assim como as demais orientações de desenvolvimento da política e do sistema nacionais, deve o programa ser elaborado em consulta com as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores e revisado periodicamente, para acompanhar os avanços do mundo do trabalho (art. 5). Através do programa devem ser traçados objetivos a serem alcançados de acordo com um cronograma predeterminado, prioridades e meios de ação estabelecidos para garantir a implementação da política e, conseqüentemente, a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho, bem como avaliar o seu progresso (art. 1, alínea c). Conforme estipula o art. 5.3, deve o Programa Nacional ser amplamente divulgado e colocado em prática pelas mais altas autoridades nacionais.

Assim, resta claro que a Convenção n. 187 veio para causar grande impacto nas ações voltadas para a garantia da segurança e saúde no trabalho, a fim de alcançar uma verdadeira mudança na recrudescente estatística de acidentes do trabalho.

Por ocasião do I Seminário de Prevenção de Acidentes do Trabalho, realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2011, foi divulgada uma carta que alinha diretrizes para efetivação de medidas preventivas nessa seara, sendo que uma das grandes preocupações ressaltada no evento é exatamente o atraso brasileiro no que diz respeito aos avanços já alcançados no âmbito internacional. Em seu item 7, a carta deu a seguinte orientação:

7. Conclamar pela ratificação urgente da Convenção 187 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho; (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011)

Até o presente momento, as ações brasileiras voltadas para a avaliação e proposição de medidas para implementação e ratificação da Convenção n. 187 da OIT se resumem à expedição da Portaria Interministerial n. 152/08.

A referida portaria criou a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho, incumbida de dar encaminhamento às ações para a ratificação da Convenção. Além disso, a Comissão ficou responsável pela publicação da PNSST, visando atender as diretrizes traçadas pelas OIT, bem como elaborar um Programa Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho para garantir a implementação, monitoramento, avaliação e revisão periódica da política nacional, por meio de estratégias e planos de ação no âmbito das competências do trabalho, da saúde e previdência social (OLIVEIRA, 2011, p. 104).

No momento em que o Brasil ratificar a Convenção n. 187 da OIT, a sociedade brasileira vivenciará um novo paradigma no âmbito da tutela ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável, pois será necessário adequar o contexto nacional, ultrapassado no que diz respeito às normas de segurança e saúde no trabalho, para atender a visão proposta pela Convenção em análise, que é reconhecida como o “Marco Promocional da Saúde e Segurança no Trabalho”.

Como fruto da Comissão Tripartite criada pela Portaria Interministerial n. 152/08, já foi elaborada e aprovada a PNSST, por meio do Decreto n. 7.602/11, que tem por objetivos 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, através da eliminação ou redução dos riscos laborais. No entanto, ainda se aguardam os demais resultados esperados da Comissão.

A PNSST, apesar de ter sido publicada em 2011, ainda enfrenta algumas barreiras para sua efetiva implementação, a fim de estabelecer em sua totalidade no mundo real as premissas propostas no mundo teórico.

A FIG. 6 apresenta um organograma com os principais elementos da Convenção nº 187 e a ligação entre eles.

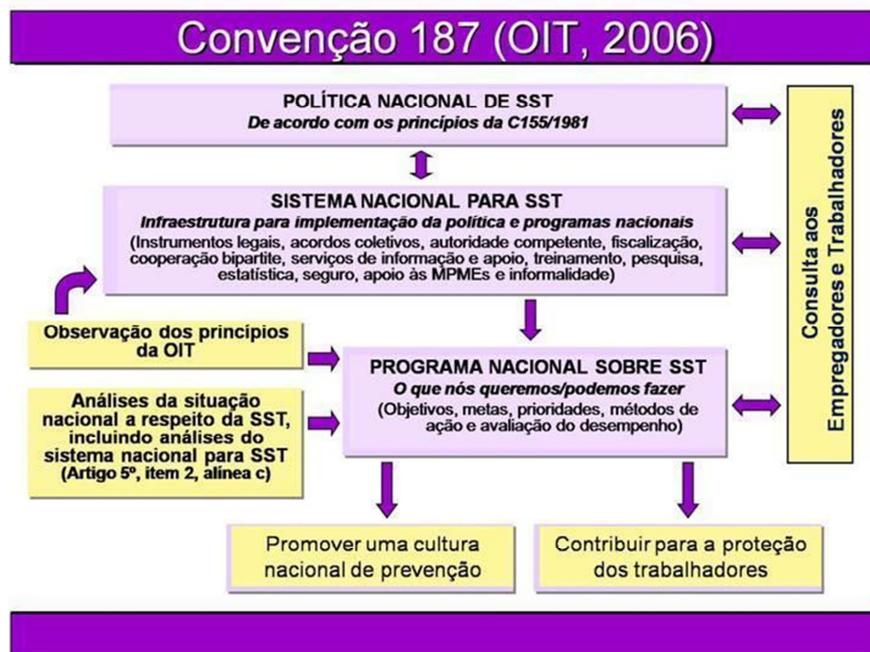


Figura 6 – Organograma dos principais elementos da Convenção OIT nº 187/2006

Fonte: Fundacentro (2014).

Assim, pode-se perceber que o Brasil ainda tem um longo caminho para trilhar até que realize as diretrizes já traçadas no âmbito internacional.

Insta salientar que, mediante a análise das Convenções da OIT que versam sobre a saúde e segurança no trabalho, é possível constatar a presença das premissas nucleares como fundamento de toda estrutura, quais sejam a busca permanente pelo desenvolvimento de um trabalho digno para todos, bem como a imperiosa necessidade de assegurar condições saudáveis e seguras no meio ambiente de trabalho.

### 3.4 Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST

A Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, prevê a obrigação de todos os Estados-Membros signatários adotarem uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, devendo ser revisada periodicamente. De forma semelhante, a Convenção n. 187 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, estabeleceu a necessidade de as

nações criarem uma política, um sistema e um programa nacionais que visão a promoção da saúde e segurança no trabalho.

Os clamores internacionais para uma mudança de cultura no mundo do trabalho, visando a uma efetiva proteção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, se deu em razão do crescente número dos acidentes do trabalho ocorridos em todo o mundo.

Frente a essa realidade, o Brasil há muito vem discutindo formas e medidas de mudar esse cenário, e, de forma gradual e até mesmo morosa, implementou ao longo dos anos algumas ações voltadas para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, embora sem atingir grandes resultados, conforme se pode constatar pela deficiência do progresso da tutela da pessoa do trabalhador em seu ambiente laboral.

Inicialmente, o Brasil, por meio da Portaria Interministerial n. 18/93, criou o Grupo Executivo Interinstitucional de Saúde do Trabalhador (GEISAT), visando ao atendimento integral dos trabalhadores através da integração dos esforços das áreas do trabalho, da previdência social e da saúde. Posteriormente, no ano de 1997, através da Portaria Interministerial n. 7, criou o GEISAT de caráter permanente, com o objetivo de aprimorar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores por meio de análise de medidas e proposição de ações integradas e sinérgicas (OLIVEIRA, 2011, p. 135).

No ano de 2004, a Portaria Interministerial n. 153 criou o Grupo de Trabalho Interministerial com os objetivos de elaborar uma proposta de Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, bem como de analisar medidas e propor ações de caráter intersetorial referentes ao exercício da garantia do direito à segurança e à saúde do trabalhador. Como resposta às ações designadas ao mencionado Grupo de Trabalho, em 2005 foi publicado o texto-base da minuta da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, sem prosseguimento no âmbito legislativo.

Por fim, na tentativa de fazer cumprir as diretrizes das normas internacionais ratificadas pelo Brasil, bem como na avaliação de medidas para a implementação da Convenção n. 187 da OIT, marco promocional da segurança e saúde no trabalho, foi criada a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (CTSST), por meio da Portaria Interministerial n. 152/08.

O art. 2º da referida Portaria define as atribuições designadas à Comissão:

Art. 2º Compete à Comissão:

I - revisar e ampliar a proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador - PNSST, elaborada pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Interministerial n.º 1.253, de 13 de fevereiro de 2004, de forma a atender às Diretrizes da OIT e ao Plano de Ação Global em Saúde do Trabalhador, aprovado na 60ª Assembléia Mundial da Saúde ocorrida em 23 de maio de 2007;

II - propor o aperfeiçoamento do sistema nacional de segurança e saúde no trabalho por meio da definição de papéis e de mecanismos de interlocução permanente entre seus componentes; e

III - elaborar um Programa Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho, com definição de estratégias e planos de ação para sua implementação, monitoramento, avaliação e revisão periódica, no âmbito das competências do Trabalho, da Saúde e da Previdência Social. (MTE, 2008)

Diante do recrudescente índice de acidentes do trabalho, que tem gerado mais de 8 mortes por dia, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2010), bem como das exigências dos organismos internacionais pela necessidade de mudança paradigmática; a fim de estabelecer uma nova cultura de prevenção dos riscos laborais, o Brasil, após 19 anos da ratificação da Convenção n. 155, publicou a tão esperada Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, através do Decreto n. 7.602/11.

Cumprido destacar o conceito de política pública apresentado pelo Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho:

Denomina-se política o conjunto de diretrizes desencadeadas pelo Estado para suprir as necessidades ou anseios de setores da sociedade civil. As políticas públicas podem ser desenvolvidas somente pelo Estado ou, **em um formato mais moderno, em parceria com diferentes entidades representativas de segmentos da comunidade afetados pela problemática a ser enfrentada.** Sob a perspectiva democrática, as políticas devem ser desencadeadas por demandas da sociedade e apoiadas na determinação política e no conhecimento técnico para determinar as ações que conduzam de maneira eficaz ao cenário desejado em confronto com a situação real. (MTE, 2012, p. 8, grifo nosso).

Nesse sentido, é importante ressaltar a composição tripartite e paritária da PNSST, elaborada pela CTSST, composta por representantes dos três Ministérios: do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, bem como por representantes dos empregadores e dos trabalhadores, refletindo o pleno exercício e concretização de um dos princípios da Política, qual seja o diálogo social, a fim de garantir a real compreensão da complexa relação produção-consumo-ambiente-saúde.

A PNSST tem como objetivo central a promoção da saúde, 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, visando à melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

No item II da PNSST foram traçados os princípios estruturantes da Política, quais sejam: universalidade; prevenção; precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação; diálogo social; e integralidade.

Cumprido ressaltar que a definição dos princípios está alinhada às diretrizes traçadas pelas Convenções da OIT, em especial às Convenções n. 155 e 187, na medida em que assume uma visão prevencionista em oposição à visão infortunistica. Ao buscar estabelecer uma participação efetiva de todos os intervenientes da organização do trabalho por meio de uma gestão participativa, pretende-se a superação das ações fragmentadas e desarticuladas, a fim de estabelecer um viés intersetorial e interministerial entre os setores do trabalho, previdência social, saúde e meio ambiente. Ainda, almeja firmar medidas e ações que considerem de forma integral a complexa relação produção-consumo-ambiente-saúde.

Insta esclarecer que a visão prevencionista exige que os empregadores adotem métodos, recursos e tecnologias disponíveis para evitar, prevenir os acidentes do trabalho e suas consequências malélicas. Já a visão infortunistica está limitada a assegurar direitos reparatórios às vítimas dos acidentes do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 134).

Dessa forma, é imperioso que as empresas alcancem essa mudança paradigmática e passem a priorizar medidas de promoção, prevenção e proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, recorrendo-se em último caso às medidas reparatórias.

Chama atenção a preocupação da PNSST de envolver os Ministérios da Saúde, do Trabalho e Emprego e ainda da Previdência Social. É uma articulação sinérgica que possibilita a prática integrada em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, evitando o conflito de decisões e a desarticulação de medidas e normas protetivas.

Ademais, a PNSST apresenta diretrizes que devem nortear as ações no âmbito da Política, define responsabilidades institucionais para garantir a implementação e execução, os mecanismos de financiamento, a forma de gestão,

bem como as medidas de acompanhamento e controle social, para garantir um processo de melhoria contínua.

Para a definição de medidas preventivas, é necessário conhecer de forma detalhada o ambiente de trabalho, inclusive suas condições de risco e os problemas que afetam a segurança e saúde dos trabalhadores. Nesse raciocínio, cumpre exemplificar que a PNSST estabeleceu responsabilidades institucionais a serem cumpridas para garantir a disponibilização de dados científicos que fundamentem todas as medidas de eliminação ou redução dos riscos laborais, bem como as medidas preventivas:

#### RESPONSABILIDADES NO ÂMBITO DA PNSST

VI -Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego:

g) por intermédio da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO:

1. elaborar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas que afetam a segurança e saúde do trabalhador;
2. produzir análises, avaliações e testes de medidas e métodos que visem à eliminação ou redução de riscos no trabalho, incluindo equipamentos de proteção coletiva e individual;

VII -Compete ao Ministério da Saúde:

e) apoiar o desenvolvimento de estudos e pesquisas em saúde do trabalhador; (BRASIL, 2011)

Na sequência, conforme preconiza o item IV da PNSST, para cada diretriz traçada na Política foram delineadas estratégias através do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, para coordenar a implementação das ações, e garantir a efetividade da Política na realidade fática a ela subjacente.

As diretrizes traçadas pela PNSST são:

#### DIRETRIZES

IV - As ações no âmbito da PNSST devem constar do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e desenvolver-se de acordo com as seguintes diretrizes:

- a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
- c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco;
- d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;
- e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e

g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho; (BRASIL, 2011)

Para cada uma das diretrizes citadas acima, foram estabelecidas estratégias no âmbito do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, com execuções permanentes e outras de curto, médio ou longo prazo, estabelecendo os responsáveis pela operacionalização, bem como os parceiros institucionais que possuem importante papel na implementação das estratégias traçadas pelo mencionado Plano Nacional.

Vale destacar uma importante iniciativa já promovida por um dos parceiros institucionais, a Fundacentro. A organização criou, em novembro de 2013, a Rede de Estudos e Pesquisas em Segurança e Saúde no Trabalho (Rede SST), que realizará estudos e pesquisas sobre a temática em questão de forma articulada entre organizações, instituições e universidades, a fim de analisar a segurança e saúde no trabalho a partir de diversos focos, garantindo um processo multidisciplinar, transversal e multidirecional.

Uma das diretrizes constantes na PNSST que merece destaque é a formação e a informação dos aspectos relacionados com a segurança e saúde no trabalho a todos os atores envolvidos na organização do trabalho. Para que a empresa cumpra a diretriz preconizada, é imprescindível definir estratégias educativas, formativas e informativas levando em conta os diferentes níveis do público-alvo a ser alcançado. Dessa forma, o conhecimento será recebido por todos os intervenientes de forma adequada e irá garantir plena compreensão dos riscos presentes nos ambientes laborais, capacitando-os para coordenar e executar todas as suas atividades de forma segura e saudável.

Cumprе ressaltar que a mencionada diretriz preconiza a educação continuada, conforme tendência normativa internacional observada na Convenção n. 155 da OIT. O estabelecimento da educação continuada representa a inclusão em toda a rede de ensino do país de conhecimentos básicos acerca da prevenção de acidentes e da tutela da saúde e segurança no trabalho, bem como a adequação e atualização curricular da formação de profissionais em saúde e segurança no trabalho de nível técnico, superior e pós-graduação. Esse é um grande desafio para o Estado brasileiro.

Insta salientar que a PNSST visa alcançar todos os trabalhadores, independente da relação de trabalho ou do regime contratual a que ele está

submetido, pois a primeira diretriz da Política preconiza a inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no novo modelo nacional de promoção e proteção da saúde e segurança no trabalho, garantindo a melhoria da qualidade de vida de todos os intervenientes da organização do trabalho.

Destarte, a PNSST representa um grande avanço na cultura da prevenção acidentária e na redução dos acidentes em todos os setores econômicos do país, uma vez que abarca em toda sua estrutura as premissas internacionais pactuadas, garante um modelo de gestão participativa, com responsabilidades bem definidas para todos os intervenientes, bem como apresenta ações planejadas, coordenadas e integradas que permitem a efetivação de uma nova cultura de proteção, podendo-se, assim, falar em trabalho digno e condições seguras e saudáveis nos ambientes de trabalho.<sup>29</sup>

Mas, infelizmente a mudança do comportamento social não está acompanhando a melhora da legislação, agravando o descompasso entre a conduta prescrita na norma e a realidade fática dos ambientes de trabalho a ela subjacente.

Nesse sentido, cumpre esclarecer que a economia que as empresas acreditam fazer reduzindo custos na promoção da saúde e segurança no trabalho é ilusória, pois a despesa que enfrentam em razão dos elevados números de acidentes no trabalho é elevada e chega a representar, conforme dados de 2009, 5% da folha salarial do País, totalizando o valor de 41 bilhões com custos de acidentes do trabalho, no âmbito nacional (PASTORE, 2011).

As despesas gastas pelas próprias vítimas dos infortúnios laborais, somadas às despesas da Previdência Social com o pagamento dos benefícios acidentários e aposentadorias especiais, bem como aos custos das empresas com os acidentes do trabalho sofridos pelos seus trabalhadores, representa uma estratosférica cifra de 71 bilhões de reais, ou seja, um custo de quase 9%, considerando os custos com salários, conforme dados da RAIS, no ano de 2009.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> O Fator Acidentário Previdenciário (FAP) é um importante instrumento da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Governo, trabalhadores e empresários devem estar sempre atentos, para continuar avançando na cultura da prevenção acidentária e na redução dos acidentes em todos os setores econômicos do país. As regras regulamentadoras ganham mais sentido econômico quando levadas em conta as condições concretas de cada empresa. O princípio do Fator Acidentário Previdenciário é bastante salutar para calibrar os custos e benefícios. A introdução do FAP deve racionalizar mais as decisões empresariais daqui para frente. (MTE, 2014b)

<sup>30</sup> Segundo Pastore (2011), esses dados referem-se apenas ao setor formal do mercado de trabalho, o que aterroriza mais ainda, pois os estratosféricos gastos com acidentes do trabalho no Brasil são na realidade muito maiores do que efetivamente sabemos.

No entanto, as empresas precisam compreender que o descumprimento de políticas de segurança e saúde dos trabalhadores e de práticas de controle e de prevenção significa a negação de direitos humanos, na medida em que esses são balizadores de todas as normas estabelecidas nessa seara.

Assim, as implicações das mudanças no mercado de trabalho para a efetiva implementação da PNSST representam um desafio que precisa ser trabalhado com urgência, a fim de se alcançar a mudança de cultura apregoada pela Política.

Ademais, merece destaque outro fator de entrave na implementação da PNSST, qual seja a ausência de consolidação adequada dos dispositivos legais que versam sobre a proteção jurídica à segurança e saúde dos trabalhadores, bem como sua defasagem (OLIVEIRA, 2011, p. 135-136).

A atualização das normas legais brasileiras sobre a saúde e segurança no trabalho é imprescindível para garantir uma efetiva implementação da PNSST, pois a operacionalização das diretrizes depende de instrumentos normativos que estejam adequados às premissas estabelecidas nas Convenções da OIT já ratificadas pelo Brasil, bem como acompanhem os avanços da globalização e as revoluções tecnológicas vivenciadas.

Oliveira (2011, p. 136) esclarece o efeito desse descompasso sobre o mundo do trabalho:

Esse descompasso normativo reflete também no comportamento das empresas. Muitas delas, diante das ocorrências envolvendo acidentes do trabalho, apenas reagem aos acontecimentos, na antiga postura de “apagar fogo”. Outras observam as normas de segurança e saúde unicamente para cumprir a legislação, mas sem incorporar o espírito atual no sentido de promover a melhoria do meio ambiente do trabalho.

A ausência de consolidação adequada dos dispositivos legais que versam sobre a proteção jurídica à segurança e saúde dos trabalhadores também prejudica a operacionalização da PNSST, na medida em que dificulta a propagação do conhecimento sobre a temática, bem como as consultas e aplicações por parte dos operadores. Reforça Oliveira (2011, p. 136) que “a reunião da matéria em um só diploma legal organiza e estrutura as ideias fundamentais, dá mais coerência ao sistema e facilita a sua compreensão, obtendo, com isso, maior efetividade”.

O fenômeno da heterogeneidade do mundo do trabalho também pode ser considerado entrave para uma adequada articulação e institucionalização da PNSST. A informalidade e a precarização das relações de trabalho são ocorrências

vivenciadas na realidade fática e que causam a incoerente heterogeneidade das inserções dos trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro.

A questão do trabalho informal de fato constitui uma alternativa para uma grande parte da população brasileira na busca de manutenção do seu sustento e de sua família, não se importando com os fatores de riscos a que se expõe na execução da tarefa. (VIEIRA, 2009, p. 48).

Ocorre, ainda, um triste fenômeno que permeia o mundo do trabalho de forma negativa e que representa uma verdadeira mazela para a sociedade brasileira: a ínfima capacidade de reinserção ocupacional dos trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho. Infelizmente, além da defasagem dos instrumentos normativos sobre a segurança e saúde no trabalho, esses trabalhadores ainda precisam enfrentar as barreiras do mercado de trabalho para conseguirem seu espaço e garantir sua própria subsistência, quando milagrosamente saem com condições de reinserção no mundo do trabalho após os acidentes do trabalho sofridos.

Há também outro grande desafio a ser enfrentado pelos ministérios envolvidos na PNSST: a articulação interministerial proposta. A concepção, bem como as ações de combate acerca dos acidentes do trabalho de cada um dos ministérios são em sua maioria distintas e buscam atender públicos-alvo diferentes, o que pode prejudicar a atuação articulada e complementar pretendida na PNSST (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011).

Por fim, cumpre destacar mais dois obstáculos, mapeados por Gomez em sua reflexão sobre os avanços e entraves na implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador,<sup>31</sup> mas que também se aplicam aos desafios enfrentados pela PNSST para alcançar sua plena efetivação:

[...] Convivemos hoje com um baixo nível de mobilização das organizações de classe, o que repercute na **pouca efetividade das estruturas de controle social para garantir a priorização de ações de atenção em saúde do trabalhador nos planos estaduais e municipais de saúde.** [...] **Carecemos de um quadro qualificado, suficiente e estável de profissionais de carreira que garanta a institucionalidade de políticas e práticas, assim como as mudanças de diretrizes que se fizerem necessárias.** A instabilidade com a qual convivem muitos profissionais com contratos precários vem sendo agravada frequentemente pela ausência de critérios técnicos na indicação dos gestores e pela predominância de motivações de cunho político partidário nas nomeações. Essa prática tão comum nas instituições públicas brasileiras costuma gerar descontinuidade

---

<sup>31</sup> A PNSTT foi instituída pela Portaria 1.823, de 23 de agosto de 2012, pelo Ministério da Saúde em atendimento à competência designada a ele na PNSST, bem como em atendimento à atribuição competente destinada ao Sistema Único de Saúde – SUS pela Constituição Federal, e preconiza a implementação de ações de saúde do trabalhador em todos os níveis de atenção do SUS.

ou retrocesso na implementação de linhas de trabalho relevantes e que exigiriam, ao contrário, um processo de aprofundamento. (GÓMEZ, 2013, p. 23-24, grifo nosso)

Dessa forma, conclui-se que os impactos pretendidos pela PNSST no campo das relações de trabalho, produção, consumo, ambiente, saúde e segurança, dependem da mudança paradigmática, da superação dos entraves apontados, para efetivar uma real cultura de promoção da saúde e segurança no trabalho, conforme as diretrizes traçadas na PNSST.

Atuar com prevenção é uma questão de consciência moral e profissional, pois somos todos responsáveis pela necessária promoção e respeito das ações preventivas em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho.

## **4 AUSÊNCIA DE EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL**

A fim de comprovar a realidade atual de ausência de efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho no Brasil, neste capítulo serão apresentados e analisados alguns casos exemplificativos coletados de ações na Justiça do Trabalho.

### **4.1 A Justiça do Trabalho: ações de indenização decorrentes de acidente do trabalho**

Dentre os casos que podem ser citados como reveladores da falta de efetividade das normas relativas a acidentes do trabalho, pode-se citar o da Construtora Queiroz Galvão S.A., que foi condenada a pagar R\$ 138.673,30 a título de danos morais e materiais ao empregado vítima de acidente do trabalho. A CAT juntada aos autos revelou que o autor sofreu acidente do trabalho típico, em 29/05/2003, quando caiu de uma escada. A queda provocou grave lesão em seu joelho. O sinistro exigiu longo tratamento, inclusive com intervenção cirúrgica, determinando o afastamento prolongado do trabalho, situação que persistia até o momento do julgado. Conforme apurações, o Juízo de origem constatou que o trabalhador subia por uma escada móvel, carregando uma bomba de drenagem quando escorregou e caiu. Apurou-se que o obreiro não contava com a proteção de cinto ou cordas de segurança, circunstância que provocou a gravidade da queda. A empresa, por sua vez, não cumpriu com sua obrigação de garantir a segurança do trabalhador, pois, conforme se constatou nos autos, permitiu a execução de tarefa que envolvia risco de queda sem proporcionar todo o equipamento de proteção individual (EPI) necessário, bem como não apresentou prova conclusiva de treinamento ministrado ao trabalhador, contribuindo para a ocorrência do sinistro, revelando negligência para com a integridade física do empregado (TRT/MG, 2011).

Em outra ação, um empregado da empresa prestadora de serviços Construtora Omega Ltda., ao executar tarefa na empresa mineira Mahle

Componentes de Motores do Brasil Ltda., tomadora do serviço, caiu de uma altura de 12 metros ao realizar a troca de três telhas de concreto e um dolmo de vidro no telhado de um galpão da fábrica da Mahle, que desabou em parte, levando o empregado de 25 anos de idade à morte. Conforme constatou o 3º Tribunal Regional do Trabalho, a empresa tomadora, bem como a empresa prestadora de serviços submeteram o empregado à execução de uma atividade de risco, sem antes realizar estudos técnicos preventivos para avaliar as condições de segurança do local, descumprindo normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, a empresa tomadora de serviços foi condenada subsidiariamente a indenizar a esposa e os filhos no valor de R\$ 80 mil para indenização por dano moral e R\$ 234 mil para dano material (TRT/MG, 2007).

Ainda em outro flagrante caso de descumprimento de normas, um empregado contratado pela Locavel Serviços Ltda., prestadora de serviços, na função de motorista, foi designado pela empresa para executar atividades de reparação de rede elétrica em favor da empresa tomadora, Companhia de Eletricidade do Amapá (CEA). Na ocasião, ao verificar que o transformador estava desligado, o empregado subiu no poste utilizando uma vara de manobra (instrumento para desligar a rede de alta tensão) e, ao tocar no cartucho (tubo plástico que protege o fusível), ocorreu uma explosão, levando-o a perder a mobilidade dos dedos das mãos, da perna e a sofrer ferimentos nos olhos. Conforme apontou a relatora do processo no TST, ficou demonstrada de forma inequívoca a responsabilidade objetiva e subjetiva das empresas, que de forma indevida submeteram o empregado a um desvio de função, descumprindo normas trabalhistas e de segurança e medicina do trabalho. O acidente causou a aposentadoria por invalidez do trabalhador e as empresas foram condenadas ao pagamento de R\$ 70 mil de indenização por danos morais, sendo atribuída responsabilidade solidária à Companhia de Eletricidade do Amapá (TRT/AM/PA, 2013).

A empresa Ford Motor Company Brasil Ltda. contratou serviços terceirizados de uma empresa de jardinagem e terraplanagem. No entanto, de forma negligente e em flagrante desvio de função, submeteu um dos empregados da empresa prestadora de serviços a um serviço de manutenção de ar condicionado. O empregado foi vitimado em uma explosão no momento em que fazia a limpeza dos dutos, vindo a falecer em decorrência das queimaduras sofridas. Na ocasião, a

empresa Ford foi condenada a indenizar, a título de dano moral, a viúva e dois filhos no valor de R\$ 1 milhão (TRT/SP, 2012).

Esses são apenas alguns casos, dentre outras inúmeras ocorrências de reparação de danos sofridos por trabalhadores, vítimas de acidentes do trabalho, em flagrante descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

De antemão, esse cenário revela os elevados valores gastos pelas empresas com a indenização de danos ocasionados em razão de acidentes do trabalho, que poderiam e deveriam ser evitados desde a origem do risco laboral causador do infortúnio, principalmente se se considerar que muitos deles levaram a vítima à morte.

É lamentável olhar para esse cenário e constatar que as empresas optam por um gasto exorbitante com reparação de danos de acidentes do trabalho, por escolhas equivocadas na economia com medidas de segurança e saúde no trabalho – tais como não fornecimento de EPI, ausência de estudos técnicos preventivos para avaliar as condições de segurança do local, desvio de função ocasionando acidentes –, colocando em jogo a dignidade do trabalhador, sua integridade física, mental e social, negligenciando a efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho.

Antes de partir para uma análise crítica dos efeitos das indenizações reparatórias de danos ocasionados em razão de infortúnios laborais, cumpre apresentar uma breve análise dogmática acerca das ações de indenização decorrentes de acidentes do trabalho.

O direito de ação assegurado pela Constituição Federal é um meio de garantir a concretização do direito reconhecido na ordem jurídica.

Ada Pellegrini Grinover *et al.* definem o direito de ação como:

[...] direito ao exercício da atividade jurisdicional (ou o poder de exigir esse exercício). Mediante o exercício da ação provoca-se a jurisdição, que por sua vez se exerce através daquele complexo de atos que é o processo. (GRINOVER *et al.*, 2009, p. 267).

Destarte, resta acobertado pela tutela jurisdicional todo direito previsto no ordenamento jurídico, de forma expressa ou implícita. Porém, insta salientar que todo direito não reivindicado pode levar à ineficácia as conquistas fixadas nos diplomas legais, reduzindo sua carga normativa.

Nesse sentido, a tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, em razão de sua importância e reconhecimento, na busca pela garantia dos anseios dos lesados

da mencionada tutela, bem como visando à plena efetividade do processo, foi contemplada pela Recomendação Conjunta n. 1, no ano de 2011, elaborada pelo TST e pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011). A referida Recomendação orienta que as reclamações trabalhistas que envolvam acidentes do trabalho recebam prioridade de tramitação e julgamento perante a Justiça.

Recorde-se que a Justiça competente para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial que sejam decorrentes da relação de trabalho é a Justiça do Trabalho, conforme inteligência do art. 114, inc. VI, da CF/88. A nova redação do art. 114 foi dada pela Emenda Constitucional n. 45/04, que deslocou a competência das referidas ações, que antes eram da Justiça Comum, para a Justiça do Trabalho. Abarcou, inclusive, os processos dessa natureza que estavam em andamento na Justiça Comum, pendentes de julgamento de mérito, na época do início da vigência da referida Emenda Constitucional.

A respeito desse entendimento, na época, o STF expediu a Súmula Vinculante n. 22:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional no 45/04 (STF, 2009).

São legítimos para postular ação de indenização decorrente do acidente do trabalho o próprio lesado de direito, bem como o herdeiro, dependente ou sucessor, considerando o sofrimento experimentado em razão dos danos materiais ou morais ocasionados pelo acidente do trabalho ocorrido.

Nesse sentido, o Enunciado n. 36, aprovado por ocasião da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em Brasília em 2007 dispõe:

36. ACIDENTE DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÃO AJUIZADA POR HERDEIRO, DEPENDENTE OU SUCESSOR. Compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar ação de indenização por acidente de trabalho, mesmo quando ajuizada pelo herdeiro, dependente ou sucessor, inclusive em relação aos danos em ricochete (ANAMATRA, 2007).

Acerca da legitimidade para postular, cumpre mencionar decisão do STF ao julgar a liminar da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395-DF:

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas dentre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária (STF, 2006).

Dessa forma, o julgamento das ações de indenização decorrentes de acidente do trabalho sofrido por servidores públicos estatutários, diferentemente de outros legitimados, não é de competência da Justiça do Trabalho, sendo apreciadas pela Justiça Comum ou pela Justiça Federal, conforme o caso.

Em regra, responde pela reparação civil o causador do dano. Nos casos de indenizações decorrentes de acidente do trabalho, quando preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil, o responsável direto é o empregador, e nos casos de terceirização, o tomador de serviços de forma solidária ou subsidiária, conforme definições previstas nas normas legais.

São pressupostos da responsabilidade civil: a conduta do agente, o dano e nexos de causalidade.

A conduta do agente pode ser entendida como ação ou omissão, seja ela ilícita, voluntária, negligente ou imprudente, desde que viole direito ou cause dano a outrem. Segundo Caio Mário (2010, p. 566) a conduta do agente é aquela “que abrange comportamento contrário a direito, por comissão ou por omissão, sem necessidade de indagar se houve ou não o propósito de malfazer”. Já Carlos Roberto Gonçalves apresenta a distinção entre as condutas imprudente, negligente ou imperita:

A conduta imprudente consiste em agir o sujeito sem as cautelas necessárias, com aodamento e arrojo, e implica sempre pequena consideração pelos interesses alheios. A negligência é a falta de atenção, a ausência de reflexão necessária, uma espécie de preguiça psíquica, em virtude da qual deixa o agente de prever o resultado que podia e devia ser previsto. A imperícia consiste sobretudo na inaptidão técnica, na ausência de conhecimentos para a prática de um ato, ou omissão de providência que se fazia necessária; é, em suma, a culpa profissional. (GONÇALVES, 2007, p. 11).

O estudo da culpa é imprescindível para o tema da responsabilidade civil decorrente dos acidentes do trabalho, pois é a exigência de comprovação da culpa que diferencia as teorias da responsabilidade civil subjetiva e objetiva.

Quando a culpa patronal é caracterizada, a vítima do acidente do trabalho tem maiores chances de receber o deferimento da indenização pelo dano sofrido.

Insta salientar que o acidente do trabalho oriundo de ato ilícito pode ocorrer por culpa ou dolo do empregador, sendo que nos raros casos de dolo o agente pretende a ação e o resultado, ou assumiu o risco de produzi-lo.

O dano, por sua vez, pode ser considerado pressuposto essencial na análise da responsabilidade civil decorrente dos acidentes do trabalho, pois sem a ocorrência do dano não haverá possibilidade de deferimento de qualquer pedido de indenização.

A indenização decorrente de acidentes do trabalho representa o ressarcimento, a compensação ou reparação dos danos sofridos pela vítima, que engloba qualquer lesão de um bem tutelado pelo Direito, seja patrimonial, moral ou estético (OLIVEIRA, 2013, p. 229). Cumpre ressaltar que é necessária a análise de cada caso concreto para identificar se houve a ocorrência ou não de danos indenizáveis.

O dano patrimonial é também reconhecido como dano material, que representa um prejuízo financeiro sofrido pela vítima do acidente do trabalho, seja com a diminuição do patrimônio, também chamado de dano emergente, seja com a avaliação do que a vítima deixou de ganhar, denominado lucro cessante.

O dano moral é o prejuízo extrapatrimonial sofrido pela vítima do acidente do trabalho, sendo que sua sanção decorre da indenização, conforme estabelece o texto constitucional do art. 7º, *caput* e inc. XXVIII.

Yussef Said Cahali define o dano moral como sendo:

[...] tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral. (CAHALI, 2005, p. 22-23).

A indenização pelo dano moral representa a conjugação do caráter compensatório pretendido, para não deixar desamparada a vítima do acidente do trabalho; e do caráter punitivo, para não deixar impune o agente causador do dano, funcionando como instrumento pedagógico.

Nesse sentido, o Enunciado n. 51, aprovado por ocasião da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em Brasília em 2007:

51. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu **caráter compensatório, pedagógico e preventivo**. (ANAMATRA, 2007, grifo nosso).

Frisa-se o caráter preventivo traçado no enunciado acima. Ora, a responsabilidade civil, em se tratando de acidentes do trabalho, mais do que nunca deve se preocupar não apenas com o dano sofrido pela vítima do infortúnio e sua compensação, mas primordialmente com a prevenção do dano.

Importante reforçar a possibilidade de cumulação da indenização por danos morais com a indenização por danos materiais.

Por fim, tem-se o dano estético, que pode ser reconhecido como uma especificidade do dano moral, que representa qualquer mudança corporal que prejudique a harmonia física da vítima de acidente do trabalho.

Nesse sentido, a definição de Maria Helena Diniz:

O dano estético é toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeiamento da vítima, consistindo numa simples lesão desgostante ou num permanente motivo de exposição ao ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência sobre sua capacidade laborativa. (DINIZ, 2007, p. 80).

Cumprido destacar que, em se tratando de lesão acidentária em que se pode constatar a perda patrimonial, a perda moral e, ainda, a perda estética, é possível cumular as indenizações por dano material, dano moral e dano estético, pois trata-se de bens tutelados distintos, conforme entendimento jurisprudencial.

Nesse sentido, o STJ expediu a Súmula n. 387, confirmando a possibilidade de cumulação: “Súmula 387 STJ - É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral” (STJ, 2009).

O recente julgado revela o entendimento no sentido da possibilidade de cumulação:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAL E ESTÉTICO. CABIMENTO. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES. CONFIGURAÇÃO. **Incontroverso que houve lesão desfiguradora, decorrente de acidente de trabalho, que tornou a pessoa visualmente desarmônica - dano estético -, e, ainda, desconforto íntimo - dano moral -, direitos distintos foram lesados, não**

**configurando -bis in idem- a cumulação das indenizações.** 2. DANOS MORAL E ESTÉTICO. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 98000-31.2008.5.15.0125 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 11/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2013). (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2013, grifo nosso).

Como requisito imprescindível para o deferimento da indenização à vítima, resta tratar sobre o pressuposto do nexos causal, também denominado liame causal. A análise de causa e efeito sobre a conduta e o resultado faz-se necessária para compreender, de forma prioritária, se o acidente configura um infortúnio laboral.

Tendo em vista que a análise do nexos causal já foi trabalhada no capítulo 2 desta dissertação, cumpre apenas reforçar que a constatação do nexos causal é primordial, pois sem sua averiguação é impossível determinar a reparação civil do dano sofrido pela vítima de acidente do trabalho, bem como a extensão da culpa patronal.

Dessa forma, na apuração do dever de indenizar as vítimas de acidentes do trabalho, a doutrina e a jurisprudência apontam para duas modalidades distintas de responsabilidade civil: subjetiva e objetiva.

O Código Civil de 2002 define como regra geral a responsabilidade civil subjetiva, no texto do art. 927: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002).

O caput do referido artigo faz remissão ao art. 186 do mesmo diploma, que trata do dolo e da culpa *stricto sensu* (ação ou omissão involuntária, sendo estas a negligência, imperícia e imprudência), que, somados, compõem a culpa *lato sensu*.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002).

De acordo com Sílvio de Salvo Venosa, a responsabilidade civil subjetiva está diretamente ligada à culpa:

Quando se fala em culpa no campo civil, englobam-se ambas as noções distinguidas no art. 186, ou seja, a culpa civil abarca tanto o dolo quanto a culpa, estritamente falando. [...] Quando temos em mira a culpa para a caracterização do dever de indenizar, estaremos no campo da chamada

responsabilidade civil, isto é, depende da culpa do agente causador do dano. (VENOSA, 2007, p. 504).

Assim, diante desses levantamentos, pode-se concluir que a responsabilidade civil subjetiva é composta pela conjunção dos três pressupostos, conforme demonstrado, e que a culpa é o elemento norteador dessa teoria.

Uma vez comprovada a existência da culpa do agente e o nexos causal entre o dano e a sua conduta antijurídica, ficará obrigado a indenizar a vítima no que ela efetivamente perdeu, bem como no que deixou de ganhar, conforme art. 402 do CC/02:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar. (BRASIL, 2002).

Além da responsabilidade civil subjetiva, também é reconhecida pelo nosso ordenamento jurídico a responsabilidade objetiva, como exceção legal. Acolhida pelo parágrafo único do art. 927 do CC/02, nela não se discute a culpa:

Art. 927. [...]

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

De acordo com o entendimento dos Tribunais, que foram além da noção de culpa para caracterizar a responsabilidade civil, criou-se a ideia de culpa presumida, de onde nasceu a teoria da responsabilidade objetiva.

Caio Mário Pereira, defensor dessa teoria, define-a da seguinte forma:

Em verdade, a culpa, como fundamento da responsabilidade civil, é insuficiente, pois deixa sem reparação danos sofridos por pessoas que não conseguem provar a falta do agente. O que importa é a causalidade entre o mal sofrido e o fato causador, por influxo do princípio segundo o qual toda pessoa que cause a outra um dano está sujeita à sua reparação, sem necessidade de se cogitar do problema da imputabilidade do evento à culpa do agente. (PEREIRA, 2010, p. 567).

Sílvio de Salvo Venosa explica sobre a teoria do risco, também chamada de responsabilidade objetiva:

A insuficiência da fundamentação da teoria da culpabilidade levou à criação da teoria do risco, a qual sustenta que o sujeito é responsável por riscos ou perigos que sua atuação promove, ainda que coloque toda diligência para evitar o dano. Trata-se da denominada teoria do risco criado ou do risco benefício. O sujeito obtém vantagens ou benefícios, e em razão dessa atividade deve indenizar os danos que ocasiona. Cuida-se da

responsabilidade sem culpa em inúmeras situações nas quais sua comprovação inviabilizaria a indenização para parte presumivelmente mais vulnerável. A legislação dos acidentes do trabalho é exemplo emblemático desse aspecto. (VENOSA, 2008)

Diante da análise dessas duas teorias acerca da responsabilidade civil, pode-se concluir que, apesar de a responsabilidade subjetiva ser entendida como regra geral pelo Código Civil de 2002, existirão hipóteses em que, de acordo com a determinação legal, “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, conforme dispõe o art. 927, parágrafo único do CC/02, será necessária a aplicação da responsabilidade objetiva.

A teoria do risco, ou seja, a responsabilidade objetiva tem sido aplicada em diversas situações legais, porém a que mais reflete sua atuação e interferência é a legislação quanto a acidentes do trabalho.

É certo que a responsabilidade subjetiva é reconhecida como regra geral nos casos de reparação pelo dano causado à vítima de um infortúnio, mas não se pode afirmar ser ela a aplicação mais justa para esses casos, pois a interpretação de cada caso concreto é primordial para se valer de um melhor uso da justiça.

Por essa razão a teoria do risco, ou seja, a responsabilidade objetiva tem conquistado espaço nos entendimentos jurisprudenciais no momento em que se avalia a situação peculiar de cada caso.

No entanto, ainda permanece um conflito acerca do tema, pois não foi dado um posicionamento definitivo para o mesmo. O que se tem hoje é a análise de doutrinadores que buscam interpretar a norma juntamente com os infortúnios no intuito de definir um posicionamento mais justo em relação à aplicação da responsabilidade subjetiva ou a objetiva.

Sebastião Geraldo de Oliveira esclarece que:

A indenização baseada no rigor da culpa está cedendo espaço para o objetivo maior de reparar os danos, buscando amparar as vítimas dos infortúnios, mesmo sem a presença da culpa comprovada, em harmonia com o objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária, com erradicação da pobreza e da marginalização, conforme exposto no art. 3º da Constituição da República. Desse modo, o instrumental jurídico está deslocando seu foco de atenção dos danos causados para os danos sofridos. Importante assinalar também que os pressupostos da responsabilidade objetiva guardam maior sintonia e coerência com o comando do art. 170 da Lei Maior, segundo o qual a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho e a propriedade deve ter uma função social. (OLIVEIRA, 2011, p. 305).

Cumprido destacar que existem casos em que a responsabilidade civil do empregador não será configurada em razão da ausência do pressuposto do nexo causal ou do nexo de imputação do fato ao empregador, mesmo nas situações de acidentes do trabalho ocorridos durante a prestação de serviço, sendo tais casos decorrentes de culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou de força maior, e fato de terceiro.

Importante ressaltar que, mesmo diante de excludentes do nexo causal, a vítima terá direito aos benefícios concedidos pelo seguro acidentário, conforme o art. 21 da Lei nº 8.213/91, que enquadra como acidente do trabalho situações ocorridas dentro das hipóteses elencadas acima. Entretanto, não receberá a indenização do empregador por ausência dos pressupostos da responsabilidade civil.

Esclarece Sebastião Geraldo de Oliveira que a culpa exclusiva da vítima ocorre:

[...] quando a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela do empregador. (OLIVEIRA, 2013, p. 169).

O art. 945 do CC/02 prevê a hipótese da culpa concorrente, caso em que, quando o empregador não proceder com seu dever de cautela para inviabilizar a ocorrência do infortúnio, e havendo culpa por parte da vítima, a obrigação de indenização poderá ser reduzida proporcionalmente, na medida do grau de culpabilidade de cada uma das partes envolvidas.

O caso fortuito e de força maior podem ser compreendidos como situações que escapam do controle ou diligência do empregador. O caso fortuito é um evento imprevisível, cuja ocorrência é inevitável. Já a força maior é definida conforme dispõe o art. 501 da CLT:

Art. 501 Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. (BRASIL, 1941).

Importante esclarecer a ressalva feita pelo § 1º do art. 501 da CLT. Quando, mesmo em se tratando de uma situação imprevisível, o empregador puder, dentro da razoabilidade e diante dos avanços da tecnologia, evitá-las com a adoção de

medidas preventivas, mas assim não o faz; resta passível o dever de reparar os danos ocorridos à vítima, por força da excludente de causalidade de força maior.

Por fim, tem-se o fato de terceiro como mais um fator de exclusão da responsabilidade civil do empregador nos casos em que o acidente do trabalho for provocado por terceiro, desde que este seja alguém identificável, não sendo nem o acidentado, nem o empregador ou algum de seus prepostos.

Para esses casos, a vítima receberá normalmente os benefícios previstos na Lei nº 8.213/91, mas a reparação civil por parte do empregador não será devida, sendo certo que o empregado, vítima do acidente, poderá buscar sua indenização apenas perante o terceiro causador do infortúnio.

Cumprе ressaltar que, de acordo com as circunstâncias do caso concreto, tem-se admitido a flexibilização do fato de terceiro como excludente do dever de indenizar.

Para não deixar a vítima do acidente do trabalho no desamparo, tem-se cogitado a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador, levando em consideração que o acidente do trabalho, mesmo provocado por fato de terceiro, ocorreu durante a prestação de serviços. Assim, a vítima teve sua vulnerabilidade aumentada em razão do exercício do seu trabalho, sendo cabível imputar o dever de indenizar ao empregador, conforme a análise de cada caso concreto. Frisa-se que o empregador poderá buscar o reembolso dos gastos com a indenização sofrida, perante o terceiro causador do infortúnio laboral.

Cumprе realizar, ainda, uma análise dos critérios para arbitramento da indenização de todos os danos que não sejam suscetíveis de uma avaliação pecuniária.

O arbitramento do dano moral ocorre de maneira subjetiva, pois não há parâmetros ou limites normativos definidos para nortear o juiz no momento da fixação do valor indenizatório por dano moral. O fato é que, mesmo não havendo dispositivo legal que estabeleça parâmetros objetivos a respeito, deve-se assegurar que o pagamento seja imediato, em parcela única, diferente dos critérios aplicados aos danos materiais. Isso se justifica pelo fato de que, no caso da reparação por dano moral, há uma preocupação em propiciar um lenitivo ao sofrimento da vítima, proporcionando condições de sobrevivência que permitam ao lesado viver de forma digna.

A ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi reforça a importância do pagamento único das verbas indenizatórias pelos danos morais suportados pelas vítimas de acidentes do trabalho:

O parágrafo único do art. 950 do Código Civil dispõe que o prejudicado poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Seguindo os princípios da proteção e da alteridade, cumpre à jurisprudência adaptar os institutos à realidade, aproximando o Direito do Trabalho das alterações econômico-sociais.

A natureza alimentar da obrigação trabalhista justifica condenação da empregadora ao pagamento único para que não fiquem os ex-empregados submetidos às leis do mercado ou dependentes da solidez econômico-financeira do empregador. **Admitir o parcelamento da indenização pode importar em submeter o empregado a execuções futuras e sucessivas.** (PEDUZZI, 2006, p. 28, grifo nosso).

Insta salientar que a fixação do valor indenizatório deve obedecer a duas finalidades básicas que devem ser devidamente resguardadas. A primeira é a função compensatória da indenização, que pretende reparar a vítima de acidente do trabalho de ofensa à sua vida e integridade física. A segunda visa resguardar o efeito pedagógico da indenização, tem caráter educativo, na medida em que pretende conscientizar o infrator e a sociedade de que a conduta praticada em desrespeito às regras de segurança e saúde no trabalho deve ser modificada, para garantir a efetiva integridade física, mental e social dos trabalhadores.

Ademais, as indenizações por dano moral não devem representar valores excessivos ou irrisórios, que podem prejudicar a credibilidade do Poder Judiciário, ou banalizar o instituto do dano moral. Antes, devem observar o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, conforme art. 5º, inc. V, da CF/88:

Art. 5º [...]:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (BRASIL, 1988)

Em casos teratológicos, onde há o despautério da indenização fixada, tem-se admitido o controle do montante indenizatório por parte do TST, a fim de evitar o descompasso das reparações conforme a análise de cada caso concreto. O controle do TST está pautado no fundamento constitucional preconizado pelo art. 5º, inc. V, mencionado acima.

Para finalizar a exposição dogmática acerca do assunto em análise, merece destaque o QUADRO 1, proposto por Sebastião Geraldo de Oliveira, relativo às

tendências acerca dos rumos da responsabilidade civil no âmbito das indenizações decorrentes do acidente do trabalho:

VISÃO TRADICIONAL DA RC	TENDÊNCIAS ATUAIS DA RC
1. O caso é apreciado no enfoque do dano causado pelo réu	<i>O caso é apreciado no enfoque do dano sofrido pela vítima</i>
2. O réu indeniza pela ilicitude ou antijuridicidade do seu ato	<i>O réu indeniza pelo dano injusto, mesmo quando decorrente de atividade lícita</i>
3. O réu indeniza porque agiu com negligência, imperícia ou imprudência	<i>O réu indeniza porque criou a oportunidade ou a ocasião para o advento do dano</i>
4. Punição do culpado: sanção	<i>Amparo da vítima: proteção</i>
5. Culpa psicológica	<i>Culpa normativa</i>
6. Não provada a culpa, a vítima suporta o custo do dano e, implicitamente, o próprio risco da atividade	<i>O risco da atividade é sempre de quem dela tira proveito, que deve indenizar mesmo quando não provada a sua culpa</i>
7. Princípio da reparação integral	<i>Princípio da solidariedade com a vítima</i>
8. Juízo de reciprocidade: compensatório	<i>Juízo de proporcionalidade: equitativo</i>
9. Responsabilidade subjetiva	<i>Responsabilidade objetiva</i>
10. Responsabilidade civil	<i>Direito dos danos</i>

Quadro 1 - Tendências dos rumos da responsabilidade civil no âmbito das indenizações decorrentes do acidente do trabalho

Fonte: Oliveira (2013, p. 150)

Apesar das teorias apresentadas que visam à reparação dos danos sofridos pelas vítimas dos infortúnios laborais, é necessário esclarecer que o alto índice de ações de indenização decorrentes de acidentes do trabalho representa um verdadeiro prejuízo às empresas e à própria sociedade, ao revelar a falta de efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho.

A constatação desse cenário e a preocupação quanto à necessidade de mudança cultural por parte das empresas, a fim de buscarem um maior e real investimento na prevenção de acidentes do trabalho foi objeto de análise do Tribunal Superior do Trabalho, por ocasião do I Seminário de Prevenção de Acidentes do Trabalho, no ano de 2011. Na ocasião foi divulgada uma carta que estabelece diretrizes para efetivação de medidas preventivas nessa seara, restando preconizada no item 2 a seguinte orientação:

2. Alertar as empresas de que acidentes de trabalho são previsíveis e, por isso, evitáveis, razão pela qual prevenção e gestão de riscos constituem investimento, **enquanto reparação de danos implica prejuízo**; (TST, 2011) (grifo nosso).

Ora, se as empresas investissem mais em segurança e saúde no trabalho, evitariam o prejuízo financeiro com as reparações indenizatórias. Além disso, a reparação pecuniária não equivale à prevenção, no âmbito da ideologia preconizada pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Certo é que, havendo dano, deve ser reparado. Frisa-se que a segurança e saúde no trabalho e a integridade física, mental e social dos trabalhadores devem ser consideradas pelas empresas como investimento e parte do negócio e não como custo ou perda de tempo.

Ademais, além do gasto exorbitante que as empresas têm com as reparações devidas às vítimas de acidentes do trabalho, elas comprometem sua imagem institucional ao revelarem a falta de importância que conferem às normas de segurança e saúde no trabalho e à proteção à integridade física e mental dos seus trabalhadores.

Constata-se que a motivação das empresas para buscarem o cumprimento das referidas normas tem sido o alto custo com as indenizações a elas impostas, e não a importância do cumprimento das normas em prol da integridade física e mental de seus trabalhadores.

Também há um expressivo número de ações indenizatórias decorrentes de acidentes do trabalho no âmbito das terceirizações. Num contexto de grande concorrência do mercado, as empresas prestadoras de serviço acabam celebrando contratos com margens de lucro reduzidas, sacrificando na maioria das vezes as despesas necessárias com a garantia de segurança e saúde dos trabalhadores; revelando, assim, o descumprimento das normas protetivas.

Certo é que, frente à falta de observância das normas de segurança e saúde dos trabalhadores por parte das empresas, ações imediatas precisam ser tomadas para mudar esse cenário, a fim de garantir a efetivação das referidas normas nos ambientes laborais.

Ressalte-se que a inobservância das normas de segurança e saúde no trabalho não está restrita às empresas; os operadores do direito também não as aplicam de forma devida, pois estão limitados a um entendimento superficial e presos na busca pelo direito de reparação dos danos decorrentes de acidentes do trabalho.

Assim como as empresas, os operadores do direito devem buscar compreender a realidade social em que vivem, para, assim, trabalharem numa ciência jurídica que proporcione o aperfeiçoamento e a efetividade plena das normas

de segurança e saúde no trabalho, pois eles são atores cruciais no progresso da efetivação da garantia do direito à saúde e segurança dos trabalhadores, inclusive pelas vias judiciais.

Para isso, reconhecer a tutela da saúde e segurança no trabalho como disciplina estruturante e imprescindível para formação dos operadores do direito é um grande passo em busca da efetivação das mencionadas normas. O objetivo é superar a primazia das reparações indenizatórias, que em nada contribuem para a prevenção e a garantia de condições dignas de trabalho, dentre elas um ambiente de trabalho que permita ao trabalhador ganhar seu sustento sem perder sua saúde ou até mesmo sua vida.

No contexto do século XXI, as empresas devem atentar de forma prioritária para as normas de segurança e saúde no trabalho e se conscientizarem de que o valor principal que deve ser preservado, sob o ponto de vista de uma ética de reponsabilidade e solidária, é alcançar seus resultados econômicos e produtivos de forma compatível com a preservação do homem enquanto trabalhador, sua integridade física, mental e social.

#### **4.2 Saúde e segurança do trabalho no Brasil: uma história que poderia ser diferente**

Brasil, um país que busca oferecer ambientes de trabalho seguros e saudáveis aos trabalhadores ou que se conformou com o recrudescente número de acidentes do trabalho que tem levado inúmeros empregados à morte?

Antes de avaliar as estatísticas acidentárias brasileiras, cumpre esclarecer sobre a estrutura normativa da segurança e saúde no trabalho no Brasil, no intuito de inicialmente compreender as normas para avaliar as causas que têm gerado os altos índices de acidentes do trabalho no País. Índices que o colocam na quarta posição do ranking mundial de acidentes do trabalho, atrás apenas da China, Estados Unidos e Rússia.

A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, tendo consagrado, de forma estratégica, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República, dentre outros. Ademais,

definiu como objetivo fundamental da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme preconiza o art. 3º, inc. I, da CF/88. Nesse sentido, estabeleceu que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano, visando assegurar a todos uma existência digna e justa (art. 170), bem como a ordem social deve estar apoiada no primado do trabalho, na garantia do bem-estar e da justiça social (art. 193).

Assim, diante dos parâmetros constitucionais estabelecidos, no art. 7º, inc. XXII, estabeleceu-se que o trabalhador tem direito, dentre outros, à redução dos riscos inerentes ao trabalho visando à melhoria de sua condição social, por meio da elaboração e implementação de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, alinhado ao princípio constitucional preconizado no art. 196, que declara a saúde como direito de todos os cidadãos.

A responsabilidade pela redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como pela implementação e aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho é do empregador, que deve sempre buscar meios e medidas para garantir a integridade física, mental e social dos trabalhadores, conforme estabelece o art. 157 da CLT.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho significa a redução de todas as causas geradoras de riscos presentes no ambiente de trabalho que afetam a segurança e saúde dos trabalhadores. Assim, conforme preconiza o princípio da retenção do risco na fonte, cabe à empresa buscar todos os meios possíveis para a eliminação desses riscos, priorizando as medidas preventivas e, como última alternativa, não sendo eliminado o risco laboral, garantir o fornecimento e a utilização de equipamentos de proteção individual para amenizar a exposição dos trabalhadores a ditos riscos.

Ademais, cumpre ressaltar que a Constituição Federal de 1988 contemplou em seu art. 5º, § 2º, a garantia de aplicação das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, através de seus direitos e garantias definidos no âmbito internacional.

Com efeito, as normas brasileiras regulamentares acerca da saúde e segurança no trabalho devem observar os princípios constitucionais positivados, considerando suas funções ordenadoras e estruturantes, a fim de garantir efetivamente um adequado regramento da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Em nível de lei ordinária, a fonte principal dessas normas é a CLT, que em seu Título II, no Capítulo V, trata da segurança e da medicina do trabalho. Ele está

dividido em 16 seções que traçam as linhas básicas das normas de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Cumpre destacar que no art. 200 da CLT restou definida a competência do Ministério do Trabalho para regulamentar e complementar tais normas. Assim, foi expedida a Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/1978, que aprova as Normas Regulamentadoras (NRs) do Capítulo V, Título II, da CLT, que representa o núcleo normativo da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores no âmbito nacional.

As NRs são elaboradas, atualmente, por meio de um sistema tripartite e paritário, conforme diretrizes da OIT, com a participação dos empregados, empregadores e o próprio governo. A elaboração tripartite garante maior legitimidade e efetividade às normas, sendo sua eficácia jurídica equiparada à da lei ordinária.

A metodologia adotada para criação das NRs é a organização das normas por temas, sendo necessária sua contínua atualização e modernização, embora o cenário atual revele uma defasagem das normas em relação aos avanços tecnológicos e às mudanças no mercado de trabalho. Despertar para a urgente necessidade de atualização das NRs é imprescindível, pois constituem fontes de consulta de diversos profissionais que atuam na área de prevenção de acidentes do trabalho e de melhoria das condições nos ambientes laborais, e, ainda, são consideradas as diretrizes basilares que todas as empresas devem seguir e cumprir para garantir a integridade física, mental e social de seus trabalhadores. Dessa forma, sua defasagem implica iminente risco para os ambientes de trabalho.

Cumpre destacar que, equivocadamente, e sem sucesso, em diversas oportunidades, as entidades patronais buscaram perante o STF a declaração de inconstitucionalidade das NRs. Em vez de perder tempo tentando confrontar orientações que visam à garantia da segurança e saúde dos trabalhadores, deveriam elas atuar de forma parceira e integrada para garantirem o cumprimento das normas, bem como contribuir com sua atualização e modernização.

A evolução das normas de segurança e saúde no trabalho, a busca constante pela garantia de um trabalho digno e decente, preservando a integridade física, mental e social dos trabalhadores, dependem da união de forças de todos os atores sociais envolvidos, com ações integradas que permitam a conquista de mudança desse drástico cenário de incontáveis acidentes do trabalho vivenciados por inúmeros trabalhadores.

Atualmente (2014) há 36 NRs expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme QUADRO 2, onde se pode constatar a separação temática das normas:

NR 1 - Disposições Gerais	NR 2 - Inspeção Prévia
NR 3 - Embargo ou Interdição	NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI
NR 7 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO	NR 8 - Edificações
NR 9 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	NR 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão	NR 14 – Fornos
NR 15 - Atividades e Operações Insalubres	NR 16 - Atividades e Operações Perigosas
NR 17 - Ergonomia	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19 - Explosivos	NR 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
NR 21 - Trabalho a Céu Aberto	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23 - Proteção Contra Incêndios	NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25 - Resíduos Industriais	NR 26 - Sinalização de Segurança
NR 27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB - Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008	NR 28 - Fiscalização e Penalidades
NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário	NR 30 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura	NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados	NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35 - Trabalho em Altura	NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Quadro 2 - Normas Regulamentadoras do MTE

Fonte: Adaptado pela autora de Oliveira (2007, p. 124).

Ademais, cumpre ressaltar que há diversas normas esparsas que tratam da proteção da integridade física, mental e social dos trabalhadores e da garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, em nível de legislação ordinária. Como exemplos citam-se:

- Lei nº 5.280/67 (Proíbe a entrada no País de máquinas e maquinismos sem os dispositivos de proteção e segurança do trabalho exigidos pela Consolidação das Leis do Trabalho);
- Lei nº 5.889/73 (Estatui normas reguladoras do trabalho rural);
- Lei nº 6.938/81 (Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação);
- Lei nº 7.802/89 (Dispõe sobre normas reguladoras acerca de resíduos, embalagens, agrotóxicos, seus componentes e afins);
- Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente);
- Lei nº 8.080/90 (Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes);
- Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor);
- Lei nº 8.212/91 (Dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio);
- Lei nº 8.213/91 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social);
- Lei nº 9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro);
- Lei nº 9.605/98 (Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente);
- Lei nº 9.719/98 (Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário);
- Lei nº 9.976/00 (Dispõe sobre a produção de cloro);
- Lei nº 10.406/02 (Código Civil).
- Lei nº 10.803/03 (Estabelece penas e hipóteses em que se configura o crime de redução à condição análoga à de escravo).

A falta de sistematização das normas de segurança e saúde no trabalho, com normas esparsas em diversos diplomas legais, prejudica a sua compreensão e, conseqüentemente, sua aplicação no contexto prático. Isso contribui de forma relevante para o elevado número de acidentes do trabalho atualmente no Brasil.

Como forma de alterar esse cenário, sugere Sebastião Geraldo de Oliveira a criação e aprovação de um Código Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador:

As normas que tratam da proteção à segurança e à saúde do trabalhador estão dispersas em diversos diplomas legais, abrangendo vários ramos do Direito, sem uma consolidação adequada, o que dificulta o seu conhecimento, consulta, aplicação e efetividade. Aliás, seria conveniente que houvesse um organismo central para cuidar desse assunto, como sugere o art. 15.2 da Convenção n. 155 da OIT.

Também seria recomendável a aprovação de um Código Nacional da Segurança e Saúde do Trabalhador, conforme vez por outra tem sido cogitado. A codificação oferece mais coerência e homogeneidade ao sistema, suprime as lacunas, simplifica e facilita a compreensão do regramento legal da matéria. (OLIVEIRA, 2007, p. 115).

Frente a um mercado de trabalho que prioriza a produtividade em detrimento da vida humana, já pontuou brilhantemente a diretora do Programa Safe Work da OIT, Sameera Al-Tuwaijri: “Para além das questões econômicas, temos uma obrigação moral: os custos humanos são absolutamente inaceitáveis” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 9).

O mundo se tornou capitalista e as revoluções tecnológicas ganharam espaço no ambiente do trabalho; toda essa realidade gerou um quadro assustador e preocupante no que diz respeito ao número de acidentes do trabalho vivenciados pelos trabalhadores. O descumprimento de preceitos basilares de proteção aos trabalhadores e a existência de condições degradantes no meio ambiente do trabalho são exemplos de causas que têm gerado o agravamento desse flagelo social, os acidentes do trabalho. Certo é que os números não calam, não cessam de aumentar; eles denunciam, revelam a crise enfrentada pela tutela da saúde e segurança no trabalho, e clamam por providência.

Para compreender melhor o nível da gravidade dos índices de acidentes do trabalho no Brasil, serão apresentados na sequência os números de acidentes sofridos pelos trabalhadores considerando os seguintes grupos de análise: número de acidentes do trabalho por regiões do Brasil, por grupo de atividades conforme divisão do CNAE 2.0, por grupo de doenças conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID), por grupos de faixa etária e sexo. Ademais, será analisada a evolução do número total de acidentes do trabalho no Brasil ao longo dos últimos anos, e, ainda, a evolução do número de óbitos ocasionados pelos infortúnios laborais.

Os últimos dados estatísticos de acidentes do trabalho obtidos para esta pesquisa referem-se ao ano de 2012. Dessa forma, as análises apresentadas na sequência são relacionadas aos últimos anos, considerando o período de 2006 a 2012.

Cumprе ressaltar que os dados oficiais apresentados, extraídos da base de dados históricos de acidentes do trabalho, da Previdência Social, não englobam o mercado informal, os militares nem os funcionários públicos com regime próprio de previdência.

A TAB. 1 e o GRÁF. 1 apresentam a evolução do número de acidentes do trabalho considerando as 5 regiões do Brasil, quais sejam: Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sudeste e Sul.

Tabela 1 – Evolução do número de acidentes do trabalho nas Regiões do Brasil (2006-2012)

Ano	REGIÃO CENTRO-OESTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO NORTE	REGIÃO SUDESTE	REGIÃO SUL	Total
2006	33.286	53.736	20.498	292.438	112.274	512.232
2007	45.135	72.801	27.936	367.376	146.275	659.523
2008	52.439	85.953	30.292	415.074	172.222	755.980
2009	51.319	92.147	31.026	392.432	166.441	733.365
2010	47.722	91.285	29.765	382.216	158.486	709.474
2011	48.325	93.711	31.772	391.324	155.497	720.629
2012	49.113	88.827	31.451	386.904	148.944	705.239
<b>Total</b>	<b>327.339</b>	<b>578.460</b>	<b>202.740</b>	<b>2.627.764</b>	<b>1.060.139</b>	<b>4.796.442</b>

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

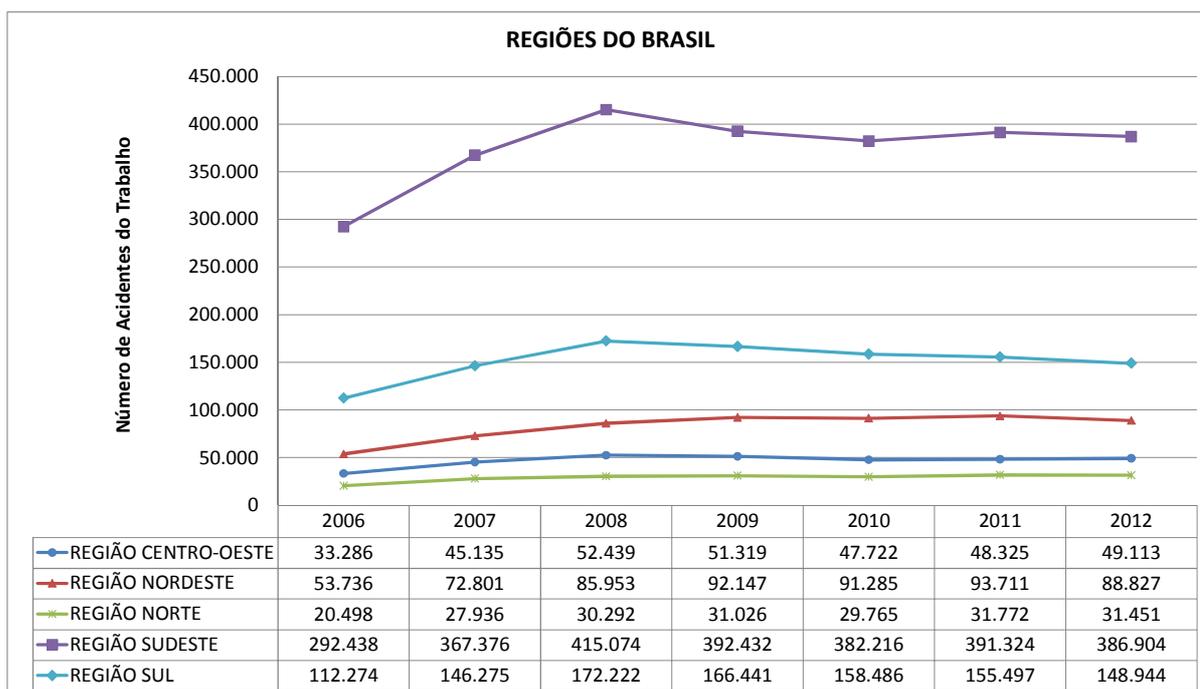


Gráfico 1 - Número de acidentes do trabalho – Regiões do Brasil (2006-2012)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

O primeiro diagnóstico que se pode fazer é o elevado número absoluto de acidentes do trabalho na Região Sudeste, principalmente quando comparada com as demais regiões brasileiras. Um dos motivos para que o Sudeste apresente esse elevado número é a maior concentração de mão de obra (MTE/RAIS<sup>32</sup>), aliada ao não cumprimento adequado, pelas empresas, de seu papel de preservar a integridade física, mental e social de todos os trabalhadores envolvidos na cadeia produtiva, contribuindo para o agravamento desse flagelo social que são os acidentes do trabalho.

Outra constatação possível de ser feita, com base nos dados da TAB. 1, é que houve um aumento no número de acidentes de cerca de 30% (de 512.232 para 705.239) em todas as regiões brasileiras comparando o ano de 2006 com os últimos dados estatísticos levantados em 2012, assim distribuído: Região Centro-Oeste (48%); Região Nordeste (65%); Região Norte (53%); Região Sudeste (32%); e a Região Sul (33%).

O crescimento dos índices de acidentes apresentado revela a falta de efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista que, mesmo que por vezes insuficientes ou defasadas, foram construídas para serem

<sup>32</sup> Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/estatisticas.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

devidamente aplicadas pelos empregadores; demonstrando que a prática não tem sido reflexo da teoria construída.

Na sequência, a TAB. 2 e o GRÁF. 2 apresentam o número de acidentes do trabalho por grupo de atividades conforme divisão da CNAE 2.0.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> A CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas - é usada com o objetivo de padronizar os códigos de identificação das unidades produtivas do país nos cadastros e registros da administração pública nas três esferas de governo, em especial na área tributária, contribuindo para a melhoria da qualidade dos sistemas de informação que dão suporte às decisões e ações do Estado, possibilitando, ainda, a maior articulação entre sistemas. Os grupos de atividades apresentados neste trabalho estão baseados no CNAE 2.0, com a divisão de classes regulamentada pela Resolução Concla nº 1, de 04/09/2006 (IBGE, 2007).

Tabela 2 – Evolução do número de acidentes do trabalho por grupo de atividades conforme divisão da CNAE 2.0 (2006-2012)

CNAE - VERSÃO 2.0	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Zerado	0	31.301	35.419	37.874	0	32.403	26.427	163.424
GRUPO A - AGRICULTURA, PECUÁRIA, PRODUÇÃO FLORESTAL, PESCA E AQUICULTURA	31.036	28.893	29.710	29.434	28.675	26.852	25.244	199.844
GRUPO B - INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	5.135	6.062	6.396	6.183	6.063	6.746	7.293	43.878
GRUPO C - INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO	191.511	238.764	271.328	241.707	232.364	232.471	220.822	1.628.967
GRUPO D - ELETRICIDADE E GÁS	3.166	3.363	3.280	3.273	2.978	2.993	3.010	22.063
GRUPO E - ÁGUA, ESGOTO, ATIVIDADES DE GESTÃO DE RESÍDUOS E DESCONTAMINAÇÃO	10.341	12.136	13.970	14.338	13.589	14.002	14.061	92.437
GRUPO F - CONSTRUÇÃO	29.054	37.394	52.830	55.670	55.920	60.415	62.874	354.157
GRUPO G - COMÉRCIO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS	64.509	85.025	99.150	97.320	96.020	98.574	95.659	636.257
GRUPO H - TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E CORREIO	35.350	44.031	52.359	52.651	52.205	53.221	54.598	344.415
GRUPO I - ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	11.158	15.815	18.797	18.836	18.970	19.708	19.455	122.739
GRUPO J - INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	5.442	6.194	6.568	6.235	5.464	6.063	6.110	42.076
GRUPO K - ATIVIDADES FINANCEIRAS, DE SEGUROS E SERVIÇOS RELACIONADOS	7.867	9.538	10.944	10.699	9.698	10.644	11.548	70.938
GRUPO L - ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	471	702	886	957	973	1.129	1.313	6.431
GRUPO M - ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS	4.276	5.507	7.075	7.691	7.884	8.203	8.605	49.241
GRUPO N - ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES	27.670	37.592	42.315	40.777	38.934	39.274	39.109	265.671
GRUPO O - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL	12.533	18.298	21.874	23.749	23.020	22.880	22.081	144.435
GRUPO P - EDUCAÇÃO	6.351	7.506	8.411	8.461	8.425	8.827	8.650	56.631
GRUPO Q - SAÚDE HUMANA E SERVIÇOS SOCIAIS	39.925	47.768	53.669	58.252	59.382	63.306	66.302	388.604
GRUPO R - ARTES, CULTURA, ESPORTE E RECREAÇÃO	1.686	1.971	2.205	2.346	2.225	2.224	2.129	14.786
GRUPO S - OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	12.290	14.285	13.591	12.659	11.121	10.580	9.849	84.375
GRUPO T - SERVIÇOS DOMÉSTICOS	5	22	25	36	43	45	52	228
GRUPO U - ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	7	5	7	12	8	24	14	77
Ignorado	12.449	7.351	5.171	4.205	35.513	45	34	64.768
<b>Total</b>	<b>512.232</b>	<b>659.523</b>	<b>755.980</b>	<b>733.365</b>	<b>709.474</b>	<b>720.629</b>	<b>705.239</b>	<b>4.796.442</b>

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

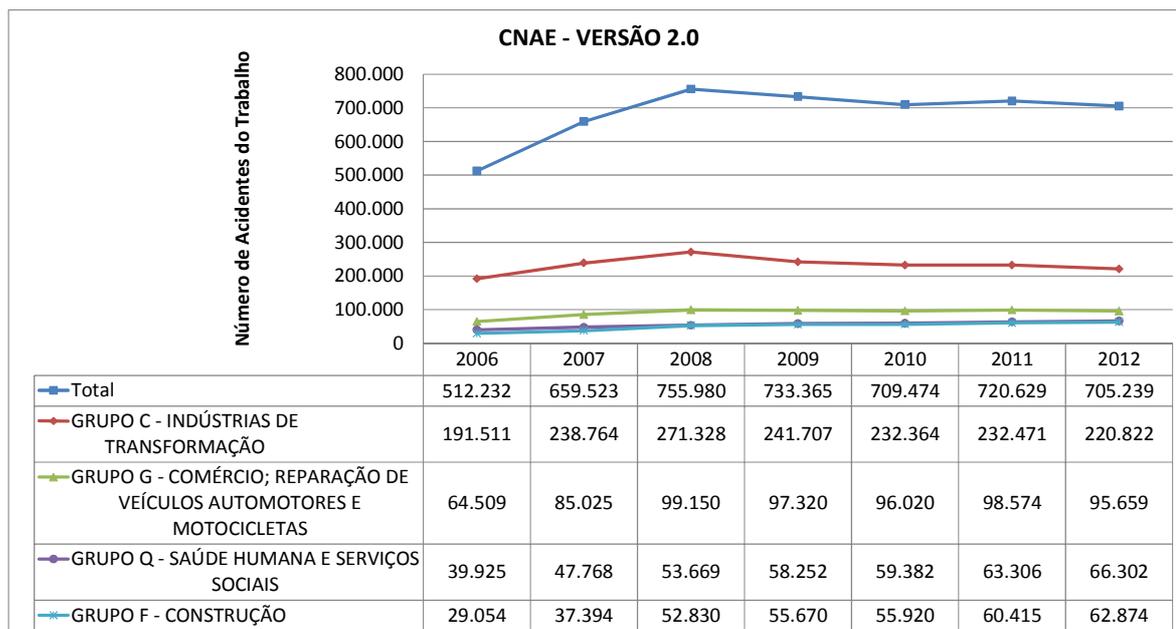


Gráfico 2 - Número de acidentes do trabalho por grupo de atividades conforme divisão da CNAE 2.0 (2006-2012)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

Numa análise dos dados apresentados na TAB. 2, constata-se que os quatro grupos que apresentam a maior média de acidentes do trabalho, considerando o período da amostra, são: Grupo C – Indústrias de Transformação; Grupo G – Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; Grupo Q – Saúde Humana e Serviços Sociais; e Grupo F – Construção. Por essa razão o GRÁF. 2 apresenta os dados limitados à amostra desses quatro grupos.

Cumprе destacar que no ano de 2008 o Grupo F – Construção – saiu da 6ª posição e assumiu o 4º lugar no índice de acidentes do trabalho, levando em consideração a análise baseada nos grupos de atividades econômicas (TAB. 2). Essa mudança de colocação revela o crescimento das atividades relacionadas à construção (MTE/RAIS<sup>34</sup>), mas de forma descontrolada, revelando que os empregadores não foram capazes de conter o crescimento da mão de obra de forma digna, segura e saudável.

Considerando o número total de acidentes no ano de 2012, o Grupo C – Indústrias de Transformação – tem causado 31% dos acidentes do trabalho, enquanto os Grupos G, Q e F representam, respectivamente, 14%, 9,4% e 8,9% do total de acidentes sofridos pelos trabalhadores no mesmo período.

<sup>34</sup> Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/estatisticas.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

As atividades do Grupo C – Indústria de Transformação – englobam a fabricação de produtos alimentícios, de bebidas, de produtos têxteis, de produtos de madeira, dentre outras que podem ser observadas no Quadro I, contido na Norma Regulamentadora n. 4 do MTE, que apresenta a relação completa da Classificação Nacional de Atividades Econômicas. O Grupo G – Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas – é constituído pelas atividades de comércio por atacado, comércio varejista, dentre outras que também podem ser observadas no mencionado Quadro I da NR 4 do MTE.

As atividades do grupo Q – Saúde Humana e Serviços Sociais – compreende aquelas de atenção à saúde humana, o serviço de assistência social, dentre outras que podem ser observadas no mencionado Quadro I. E, por fim, no Grupo F – Construção – se encontram as atividades de construção de edifícios, obras de infraestrutura, dentre outras que podem ser observadas no referido Quadro I da NR 4 do MTE.

Esses quatro grupos de atividades têm contribuído de forma alarmante com o índice de acidentes do trabalho no Brasil, por razões já mencionadas neste trabalho, mas que merecem novo apontamento, tais como: inobservância por parte dos empregadores das normas de saúde e segurança no trabalho; inversão de princípios, na medida em que os empregadores optam por encarar os custos com as indenizações decorrentes dos acidentes do trabalho em detrimento da implementação de medidas preventivas nos ambientes de trabalho; defasagem das normas de segurança e saúde no trabalho perante a evolução tecnológica e os avanços do mundo capitalista.

Cumprido esclarecer que, mediante a análise dos dados apresentados, foi observada certa incoerência quanto à definição de atividades com risco grave, pois classes da CNAE atualmente consideradas como risco leve apresentaram, conforme exposto no quadro acima, índices de acidentes do trabalho extremamente elevados. Assim, resta clara a necessidade de uma revisão quanto às gradações de risco das classes da CNAE, a fim de garantir ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Na sequência da análise dos números de acidentes do trabalho no Brasil, a TAB. 3 e o GRÁF. 3 apresentam o número de acidentes do trabalho por grupo de doenças, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID), ocasionadas em decorrência do trabalho.

Tabela 3 – Evolução do número de acidentes do trabalho por grupo de doenças conforme CID (2006-2012)

CAPÍTULO - CID	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Capítulo I: Alg. doenças infecciosas e parasitárias (A00-B99)	844	2.726	3.542	2.552	2.412	2.569	2.392	22.535
Capítulo II: Neoplasias [tumores] (C00-D48)	854	1.539	1.712	1.576	1.434	1.372	1.341	23.140
Capítulo III: Doenças sangue/órgãos hematopoéticos (D50-D89)	119	183	170	157	131	129	111	2.034
Capítulo IV: Doenças endócrinas,nutric./metabólicas (E00-E90)	79	142	226	272	242	233	219	2.010
Capítulo V: Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)	4.530	11.207	17.534	17.482	15.746	16.288	16.978	117.536
Capítulo VI: Doenças do sistema nervoso (G00-G99)	3.212	8.330	9.896	8.833	7.942	7.714	6.992	68.539
Capítulo VII: Doenças do olho e anexos (H00-H59)	6.648	8.178	8.353	7.778	7.061	6.808	6.298	85.853
Capítulo VIII: Doenças do ouvido e da apófise mastóide (H60-H95)	4.042	3.540	2.533	2.700	2.007	1.733	1.697	48.848
Capítulo IX: Doenças do aparelho circulatório (I00-I99)	821	2.977	4.842	4.931	4.104	3.789	3.344	31.830
Capítulo X: Doenças do aparelho respiratório (J00-J99)	876	2.211	2.591	2.566	2.094	1.895	1.635	19.140
Capítulo XI: Doenças do aparelho digestivo (K00-K93)	1.414	1.635	5.012	6.563	5.281	5.562	5.623	35.949
Capítulo XII: Doenças da pele e do tecido subcutâneo (L00-L99)	2.281	2.799	3.363	3.241	3.140	3.129	3.017	31.890
Capítulo XIII: Doenças sist.osteomuscular/tec.conjun (M00-M99)	53.323	123.728	143.169	129.547	115.883	112.799	103.441	1.063.636
Capítulo XIV: Doenças do aparelho geniturinário (N00-N99)	290	507	550	560	477	468	378	5.511
Capítulo XV: Gravidez, parto e puerpério (O00-O99)	116	135	161	162	181	163	152	1.632
Capítulo XVI: Algumas afecções orig.período perinat. (P00-P96)	50	66	64	62	64	83	71	656
Capítulo XVII: Malformações congênitas,anom.cromoss. (Q00-Q99)	387	383	342	284	306	305	236	5.143
Capítulo XVIII: Anormalidades detect.exames clin/lab (R00-R99)	1.821	1.897	2.166	2.302	2.465	2.961	3.400	21.418
Capítulo XIX: Lesões,envenenamentos e outras conseq. (S00-T98)	408.557	463.168	523.108	512.414	507.299	516.941	507.573	5.459.228
Capítulo XX: Causas externas morbidade/mortalidade (V01-Y98)	16.068	17.006	17.713	18.317	18.628	19.745	21.413	168.799
Capítulo XXI: Fatores influenciam estado de saúde (Z00-Z99)	5.831	6.918	8.525	10.649	12.164	15.415	18.650	130.050
Ignorado (ING)	69	248	408	417	413	528	278	300.532
<b>Total</b>	<b>512.232</b>	<b>659.523</b>	<b>755.980</b>	<b>733.365</b>	<b>709.474</b>	<b>720.629</b>	<b>705.239</b>	<b>7.645.909</b>

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

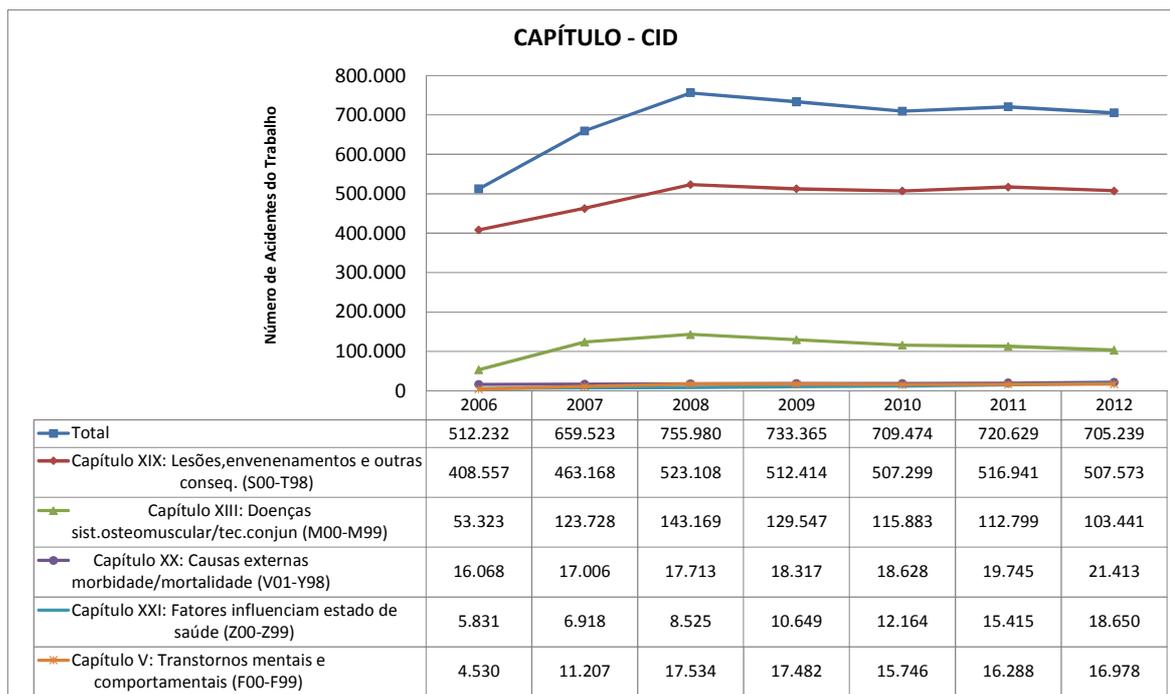


Gráfico 3 - Número de acidentes do trabalho por grupo de doenças conforme CID (2006-2012)  
 Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

Os dados da TAB. 3 demonstram que os grupos de doenças que apresentam maior índice de acidentes do trabalho, conforme período da amostra, são: Capítulo XIX: Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas; Capítulo XIII: Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo; Capítulo XX: Causas externas de morbidade e de mortalidade; Capítulo XXI: Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde; e Capítulo V: Transtornos mentais e comportamentais.

É possível constatar que as doenças ocupacionais, de modo geral, aumentaram no decorrer dos anos, merecendo destaque o aumento percentual das doenças enquadradas nos cinco capítulos com os maiores índices de ocorrência, comparando os resultados do ano de 2006 com os últimos dados estatísticos levantados em 2012: Capítulo XIX (24%); Capítulo XIII (94%); Capítulo XX (33%); Capítulo XXI (220%); e o Capítulo V, com o maior valor percentual (275%).

Os dados apresentados revelam as condições degradantes nos ambientes de trabalho, onde os trabalhadores estão expostos a um nível cada vez mais elevado de cobrança, com o estabelecimento de metas e a busca incessante pelos resultados em detrimento do trabalho digno, saudável e seguro. Como consequência, acabam enfrentando moléstias relacionadas ao trabalho, tais como

aquelas enquadradas nos Capítulos XXI e V da CID, que apresentaram nos últimos anos um aumento exponencial e preocupante, sendo elas: problemas relacionados com o emprego e o desemprego, exposição ocupacional a fatores de risco, problemas relacionados com o ambiente físico, com o estilo de vida, com a organização de seu modo de vida, transtornos fóbico-ansiosos, reações graves ao “stress” e transtornos de adaptação, episódios depressivos, dentre outras que podem ser observadas nas classificações elencadas nos referidos capítulos.

O aumento expressivo dos transtornos mentais e comportamentais é devido a um histórico de ações inadequadas, e conformar-se com essa realidade significa conformar-se com a degradação social. Os avanços tecnológicos e as mudanças trazidas pelo mundo capitalista são inevitáveis; necessário é passar por essa evolução prezando sempre a dignidade dos trabalhadores, sua integridade física, mental e social. Assim, reconhecer os problemas é um importante passo para promover uma mudança cultural paradigmática.

Na sequência serão analisados os números de acidentes do trabalho levando em consideração os grupos etários, conforme TAB. 4 e GRÁF. 4.

Tabela 4 – Evolução do número de acidentes do trabalho por faixa etária (2006-2012)

<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>Total</b>
Até 19 Anos	18.339	22.275	26.336	22.159	22.971	24.044	23.604	277.704
20 a 24 Anos	94.880	109.885	124.646	115.204	111.098	109.858	104.571	1.300.677
25 a 29 Anos	102.163	125.270	140.886	132.846	127.614	126.438	120.439	1.405.005
30 a 34 Anos	82.731	104.020	118.495	117.408	114.856	118.235	118.477	1.228.637
35 a 39 Anos	67.610	87.574	98.483	97.051	93.230	96.045	95.774	1.035.666
40 a 44 Anos	57.567	75.999	87.016	84.657	80.829	81.161	79.550	875.511
45 a 49 Anos	42.590	60.482	70.400	71.080	68.845	70.354	69.034	692.291
50 a 54 Anos	27.607	42.495	51.048	51.644	50.080	51.677	50.742	467.696
55 a 59 Anos	12.979	22.032	27.449	29.317	28.034	30.005	29.640	249.526
60 a 64 Anos	4.332	7.514	9.042	9.669	9.621	10.199	10.750	87.361
65 a 69 Anos	1.016	1.489	1.581	1.782	1.634	1.907	2.063	18.116
70 Anos e Mais	332	400	474	453	529	593	514	5.458
Ignorada	86	88	124	95	133	113	81	2.261
<b>Total</b>	<b>512.232</b>	<b>659.523</b>	<b>755.980</b>	<b>733.365</b>	<b>709.474</b>	<b>720.629</b>	<b>705.239</b>	<b>7.645.909</b>

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

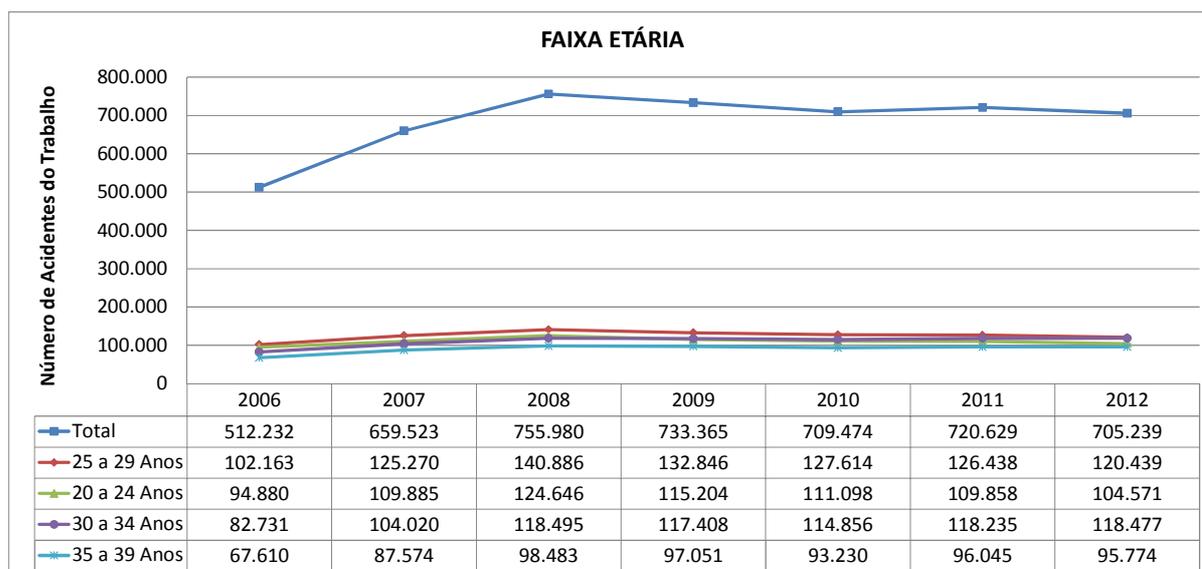


Gráfico 4 - Número de acidentes do trabalho por faixa etária (2006-2012)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

Quando se analisam os acidentes por idade, pode-se constatar que nos últimos anos, de 2006 a 2012, os maiores índices se concentraram na faixa etária de 25 a 39 anos. Esse cenário revela uma incidência mais acentuada de acidentes do trabalho com pessoas mais jovens e permite deduzir que elas não têm recebido os treinamentos, instruções e informações adequadas para impedir tais ocorrências, gerando uma fragilidade no processo, uma falta de credibilidade das gestões de segurança e saúde no trabalho implementadas no contexto atual.

Apesar de a faixa etária mais jovem assumir a primeira colocação na quantidade de acidentes sofridos pelos trabalhadores, cumpre destacar um aumento percentual elevado e assustador de acidentes nas idades superiores, comparando-se dados de 2006 e 2012. A faixa etária de 60 a 64 anos teve um aumento de 148%; a de 55 a 59 anos, de 128% e a de 65 a 69 anos, de 103%.

Esse acentuado crescimento de acidentes do trabalho entre as idades superiores revela, mais uma vez, a falta de efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho, que, em vez de possibilitar uma melhoria dos dados estatísticos, apenas demonstra a insuficiência das medidas preventivas que têm sido adotadas, pois são, em sua maioria, ações dispersas e fragmentadas que não possuem a coerência necessária para produzir um impacto real.

Na sequência, cumpre apresentar a última análise estratificada, que leva em consideração o número de acidentes do trabalho sofridos pelo sexo masculino e pelo sexo feminino conforme TAB. 5 e GRÁF. 5.

Tabela 5 – Evolução do número de acidentes do trabalho por sexo (2006-2012)

Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Masculino	391.575	483.594	549.932	527.926	508.386	510.608	494.880	5.693.994
Feminino	120.655	175.921	206.046	205.434	201.086	210.014	210.345	1.951.089
Ignorado	2	8	2	5	2	7	14	826
<b>Total</b>	<b>512.232</b>	<b>659.523</b>	<b>755.980</b>	<b>733.365</b>	<b>709.474</b>	<b>720.629</b>	<b>705.239</b>	<b>7.645.909</b>

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

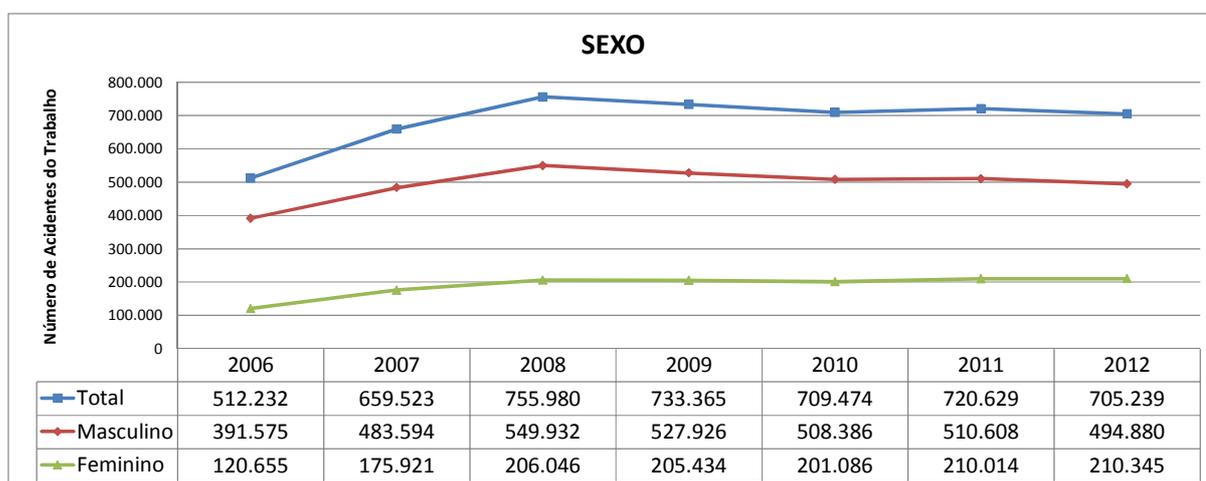


Gráfico 5 - Número de acidentes do trabalho por sexo (2006-2012)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

Os dados da TAB. 5 e do GRÁF. 5 indicam claramente que os trabalhadores do sexo masculino sofrem maior incidência de acidentes do trabalho, o que pode ser motivado por sua maior participação no mercado de trabalho.

Cumprе ressaltar que, apesar do elevado número de acidentes do trabalho com trabalhadores do sexo masculino, analisando o número de acidentes ocasionados em 2006 e os dados atuais, de 2012; pode-se constatar um aumento de 74% do número de acidentes do trabalho sofridos pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho, enquanto para os trabalhadores do sexo masculino houve um aumento de 26%.

O fato é que, independente do parâmetro, no período de análise (2006-2012), constata-se um aumento expressivo de acidentes do trabalho, que apontam para as

inadequadas condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores, para a insuficiência das normas de segurança e saúde no trabalho.

O GRÁF. 6 apresenta a evolução do número de acidentes do trabalho em relação às suas consequências, ao longo dos anos de 2006 a 2012.

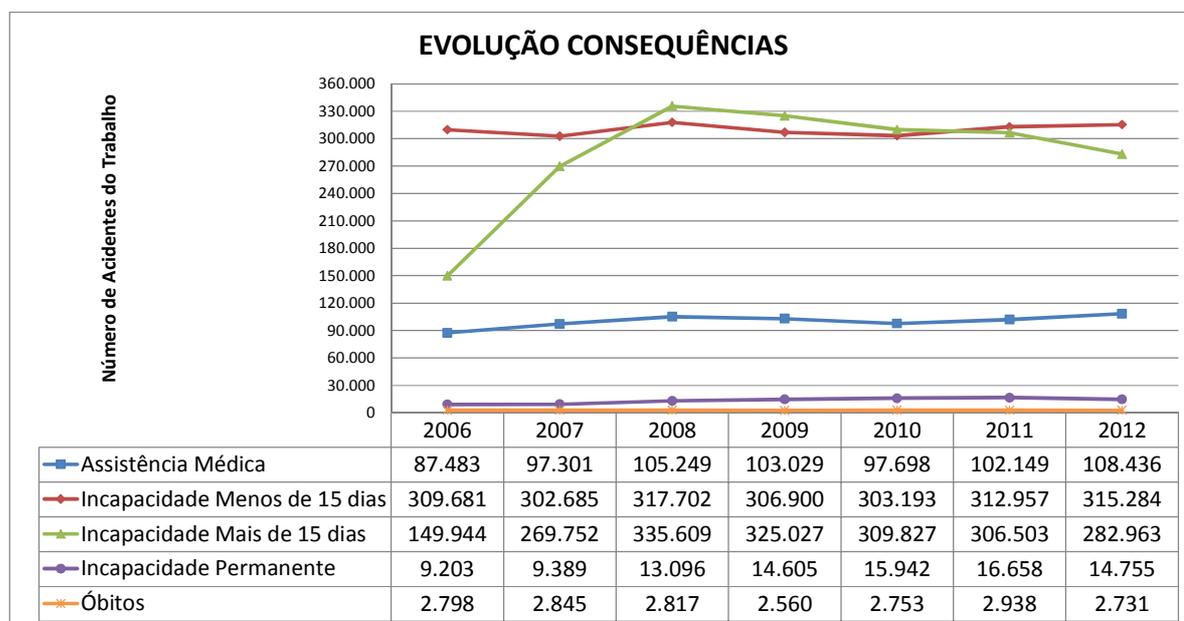


Gráfico 6 – Evolução do número de acidentes do trabalho por consequências (2006-2012)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

Diante dos dados apresentados, considerando o ano de 2012, pode-se calcular que: a cada 3 horas no Brasil morre um trabalhador, a cada 1 hora um trabalhador sofre incapacidade permanente, e a cada 2 minutos um trabalhador sofre um afastamento superior a 15 dias em razão da incapacidade laborativa ocasionada pelo infortúnio laboral.

Esse cenário revela uma triste e dura realidade. Como pode um trabalhador ter que conviver com tais estatísticas dia após dia? Levantar-se para trabalhar na incerteza dos danos que pode sofrer nos ambientes de trabalho ofertados atualmente?

Os números revelam que uma grande mudança cultural e paradigmática precisa atingir o mercado de trabalho, para que as normas de segurança e saúde dos trabalhadores sejam efetivas e garantam um trabalho digno e decente, bem como sejam conferidas aos ambientes de trabalho condições seguras e saudáveis, que propiciem a integridade física, mental e social de todos os trabalhadores.

Acerca desse cenário, Oliveira (2007, p. 114-115) esclarece:

São cifras de certa forma alarmantes que passaram a exigir medidas emergenciais de enfrentamento. Basta mencionar que a cada hora, no mundo, por volta de 250 trabalhadores estão perdendo a vida por acidente do trabalho ou doença ocupacional. [...] Os números aflitivos das estatísticas mundiais a respeito dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais reforçam e fundamentam a busca de uma nova ética de segurança e saúde como pressuposto indispensável para alcançar o trabalho digno e decente. Fica muito evidente, portanto, a tendência para os próximos anos de conferir grande destaque e vigoroso impulso ao direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Ora, conforme dados apresentados neste trabalho, pode-se perceber que a conclusão apresentada por Oliveira se encaixa no contexto brasileiro, que, inclusive, faz parte desse levantamento mundial de números aflitivos de acidentes do trabalho.

Assim cumpre apresentar a evolução do número total de acidentes do trabalho no Brasil ocorridos ao longo dos anos de 2006 a 2012.

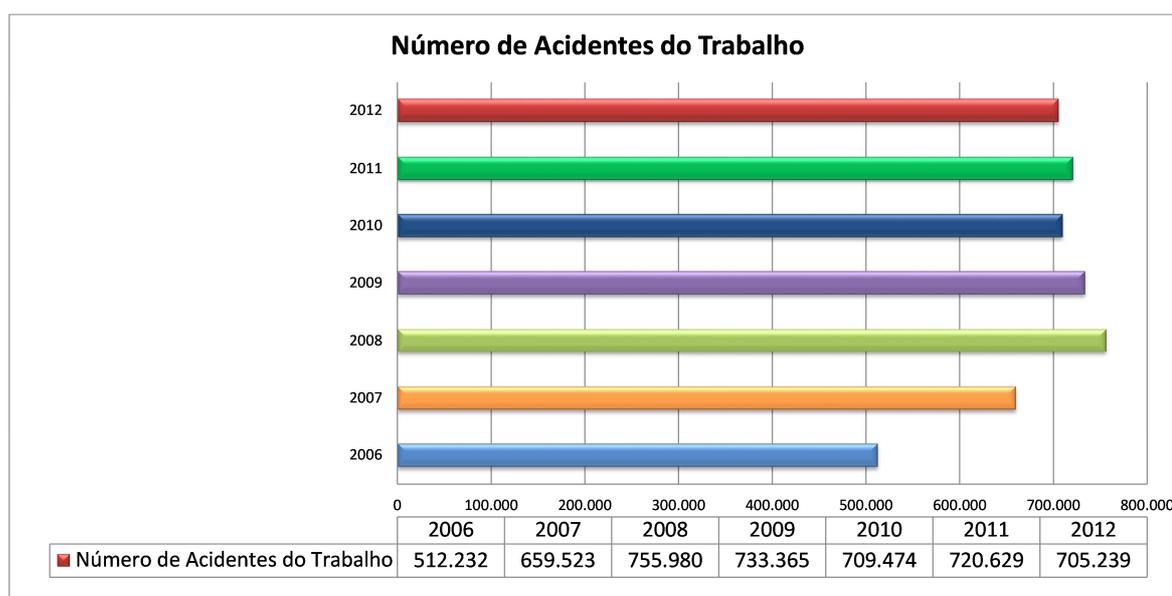


Gráfico 7 - Número total de acidentes do trabalho por ano (2006-2012)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2014a).

Diante dos dados apresentados no GRÁF. 7, verifica-se que desde 2008 o número de acidentes do trabalho não saiu da faixa de 700.000 mil. Também é possível concluir, considerando-se o total de acidentes do trabalho em 2006 e o resultado atingido em 2012, que em termos absolutos houve um aumento do número de acidentes do trabalho. Já em termos percentuais, comparando o número de acidentes do trabalho em relação ao número total de trabalhadores em empregos

formais (MTE/RAIS<sup>35</sup>), é possível apurar que no ano de 2006 foram registrados 14 acidentes do trabalho a cada 1000 trabalhadores, permanecendo o mesmo resultado em 2012.

Diante desses valores, pode-se concluir que a legislação sobre segurança e saúde no trabalho ainda não produziu os resultados esperados, uma vez que desde 2006 o Brasil enfrenta o mesmo cenário problemático de elevados números de infortúnios laborais experimentados pelos trabalhadores. Ressalta-se que, com os avanços tecnológicos e as evoluções do mercado de trabalho, o que os trabalhadores deveriam experimentar eram melhores condições de trabalho, e não as consequências da falta de efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse sentido, cumpre pontuar as possíveis causas responsáveis pelos acentuados números de acidentes do trabalho ocorridos no Brasil:

- condições precárias de trabalho, decorrentes da opção dos empregadores pela redução de custos quando se trata de segurança e saúde dos trabalhadores, sob o argumento de representarem um gasto elevado, porém, frise-se, necessário;
- a improvisação, desrespeitando o princípio do não improvisado, que preconiza a gestão integrada de ações relacionadas à segurança e saúde no trabalho, a fim de preservar a vida e saúde dos trabalhadores;
- o degradante cenário dos trabalhadores terceirizados, que contabiliza 13 casos de vítimas de acidentes do trabalho por cada 100 mil habitantes, conforme informações da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT);
- a falta de instrução e capacitação dos trabalhadores;
- a insuficiência de medidas preventivas e de ações planejadas;
- o aumento das pressões, cobranças e metas por parte dos empregadores no mercado de trabalho;
- e, principalmente, a falta de efetividade e impacto real das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como a ausência de consolidação das normas, ainda esparsas e fragmentadas.

---

<sup>35</sup> Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/estatisticas.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

Conforme dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do MTE (PORTAL BRASIL, 2013), além do número de acidentes do trabalho representar um cenário alarmante, também são elevados os gastos da Previdência Social com o pagamento dos benefícios devidos aos trabalhadores ou familiares vítimas dos infortúnios laborais, sendo necessário pontuá-los para se ter uma ideia mais geral:

O Brasil é o quarto colocado mundial em número de acidentes fatais do trabalho. De acordo com o governo, é registrada, no País, cerca de uma morte a cada 3,5 horas de jornada diária e são gastos mais de R\$ 14 bilhões por ano com acidentes de trabalho. [...] Estima-se que a Previdência Social gastou, só em 2010, cerca de 17 bilhões de reais com esses benefícios. (PORTAL BRASIL, 2013).

A Previdência Social, segundo dados do último levantamento realizado, atesta que:

O custo Brasil com os eventos decorrentes dos riscos ambientais é da ordem de R\$ 56,8 bilhões, sendo que R\$ 14,2 bilhões representam a despesa da Previdência Social com pagamentos de benefícios acidentários e aposentadorias especiais. O restante, cerca de R\$ 42,6 bilhões, é o somatório de despesas com reabilitação física (assistência e tratamentos médicos), reabilitação profissional e o custo indireto das consequências, entre outros. (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2012, p. 17).

Ora, vale lembrar que em 2011 o governo federal aprovou a PNSST, que visa à prevenção efetiva de acidentes do trabalho, através de uma ação conjunta dos Ministérios da Previdência Social, da Saúde e do Trabalho, incluindo a participação da sociedade nas questões a serem debatidas e nas ações a serem implementadas. Essa política precisa se tornar uma realidade.

Além da necessidade imperiosa de preservar a integridade física, mental e social dos trabalhadores, em termos econômicos, alcançar a mudança paradigmática desse cenário também representará um benefício efetivo na redução dos gastos do governo com os danos decorrentes dos acidentes do trabalho.

As estatísticas apresentadas revelam a necessidade urgente de ampliar o número de auditores fiscais do trabalho, tendo em vista que a atuação deles é um meio de garantir o efetivo cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho. A insuficiência do número desses profissionais também é fator determinante para o agravamento desse cenário.

Segundo dados do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait) coletados em 2012, o Brasil possui cerca de 2.800 auditores fiscais do

trabalho para fiscalizar mais de 13 milhões de empresas espalhadas pelo Brasil (REVISTA PROTEÇÃO, 2013).

Com esses resultados, como alcançar uma mudança cultural? Como garantir a efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho? Estes são desafios que precisam ser enfrentados com urgência pelo governo federal e, inclusive, pela sociedade brasileira, a fim de garantir a dignidade da pessoa humana e condições saudáveis e seguras nos ambientes laborais.

Conforme preconiza a PNSST em suas diretrizes e objetivos, estruturados com base nos preceitos internacionais sobre a temática, é necessário realizar ações integradas e intersetoriais, bem como promover a atuação multiprofissional e interdisciplinar, a fim de compreender melhor os indicadores de acidentes do trabalho. Essas ações servirão como subsídios para estudos sobre o tema e permitirão, conseqüentemente, definir ações planejadas no âmbito da segurança e saúde dos trabalhadores.

Compreender a complexidade das relações entre produção-consumo-ambiente e saúde é imprescindível para traçar ações que vão além dos aspectos econômicos, que também alcancem os aspectos sociais, a fim de impedir a degradação ambiental e os danos sofridos pelos trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho. Assim, faz-se necessária uma análise sistemática dos riscos ambientais, para fundamentar as ações e decisões, priorizando a promoção da segurança e saúde no trabalho, com adequadas medidas de prevenção.

Não se pode deixar trabalhadores, ainda nos tempos hodiernos, sofrendo condições precárias e incertas no trabalho, necessitando de auxílio da ideologia defensiva para aprender a lidar com o medo e o perigo de suas ocupações.

Mas, assim como as estatísticas desse quadro têm avançado, a mobilização social, política e econômica também deve avançar, a conscientização precisa alcançar a sociedade.

Um dos passos já estabelecidos em busca dessa grande mudança foi a criação do Programa Trabalho Seguro do TST, que no ano de 2011 realizou o I Seminário de Prevenção de Acidentes de Trabalho, onde foram discutidas as causas, conseqüências e medidas preventivas voltadas à promoção da saúde e da segurança no trabalho, sendo divulgada uma carta que definiu no item 9 a seguinte orientação:

9. Proclamar a necessidade de maiores investimentos na produção e difusão de conhecimento sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente, bem como de uniformidade e maior presteza na divulgação das estatísticas oficiais relativas aos acidentes de trabalho no País, a fim de auxiliar a implementação de políticas públicas realistas e eficazes; (TST, 2011)

Ora, pode-se identificar a preocupação na carta quanto à questão dos investimentos na educação sobre segurança e saúde no trabalho. Acerca desse ponto, cumpre destacar que a atenção voltada para a garantia de acesso à educação continuada sobre a temática é uma diretriz já traçada no âmbito internacional, que inclusive foi contemplada na PNSST. Essa é mais uma ação que deve fazer parte do combate ao cenário degradante de acidentes do trabalho no Brasil, pois a educação é a base de toda evolução cultural, é através do conhecimento que é possível reverter a realidade enfrentada pelos trabalhadores.

Diante do cenário apresentado, torna-se imperioso eliminar ou ao menos reduzir de forma vertiginosa os acidentes do trabalho no seio laboral, a fim de preservar a vida e integridade física e mental dos trabalhadores, buscando ações planejadas e preventivas que propiciem a real efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com as diretrizes internacionais e os fundamentos traçados pelo Estado Democrático de Direito.

É de extrema importância a mobilização de toda a sociedade e do governo brasileiro, conjugando seus esforços em prol de medidas preventivas e protecionistas para reduzir o número de acidentes do trabalho. Somente assim a sociedade irá alcançar êxito no combate a esse flagelo social, que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República, e os direitos do trabalhador, garantidos pela Constituição Federal.

## 5 PROPOSIÇÃO DE MELHORIAS PARA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

### 5.1 Aplicabilidade do Sistema NINTER à proteção do trabalhador

Frente às estatísticas acidentárias apresentadas, é possível constatar a gravidade do problema enfrentado pela sociedade brasileira. O dramático cenário do elevado número de acidentes do trabalho revela a falta de efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho no Brasil e clama pela necessidade de mudança, de transformação paradigmática. A falta de unidade na atuação do Estado é fator crucial que prejudica a definição de melhores soluções e ações no combate aos problemas relacionados à saúde e segurança do trabalhador.

Sebastião Geraldo de Oliveira esclarece:

[...] As responsabilidades estão distribuídas entre vários órgãos distintos, com pouca comunicação entre si, acarretando visões parciais do problema, com esforços desarticulados. (OLIVEIRA, 2011, p. 160).

Não havendo ações conjuntas e integradas entre os órgãos e instituições governamentais, não se pode falar em um eficiente sistema de saúde e segurança do trabalho. Ademais, diante dessa insuficiência institucional, não é possível acompanhar as necessárias evoluções impostas pelas mudanças tecnológicas e organizacionais do processo produtivo.

Ora, resta claro que o processo é falho, mas reconhecer as dificuldades e deficiências do sistema de saúde e segurança do trabalho no Brasil permite a compreensão das melhorias necessárias a serem realizadas, para alcançar-se a transformação paradigmática desse flagelo social que permeia o mundo do trabalho.

As dificuldades das instituições, em razão da ausência de comportamento sintonizado, para tratar os desamparos das vítimas dos acidentes do trabalho é um notório exemplo fático das consequências experimentadas por tais trabalhadores.

A insuficiência do modelo de racionalidade que preside a organização do Estado, no âmbito da saúde e segurança do trabalhador, pode ser exemplificada pelo limbo judiciário nos casos de desencontros entre as perícias médicas do INSS e as do médico do trabalho, bem como pela deficiência nos processos de reabilitação

dos empregados vítimas dos acidentes do trabalho. Observa-se essa mesma falta de racionalidade na dupla penalização do trabalhador, que muitas vezes não recebe as indenizações e reparações devidas em decorrência dos acidentes do trabalho sofridos, além de já ter experimentado as consequências física, psicológica ou moral pela subtração do bem jurídico maior, que é sua integridade ou sua vida.

Acerca do limbo judiciário entre o INSS e o médico do trabalho, cumpre esclarecer que tais desencontros acontecem quando o INSS declara que o empregado está apto a retornar ao serviço e, por consequência, é negado o pedido de prorrogação ou concessão do benefício previdenciário. Todavia, ao retornar à empresa e realizar os exames médicos, o médico do trabalho da empresa constata a inaptidão do empregado, o que, na maioria das vezes, vai de encontro às queixas e alegações do mesmo, e se recusa a aceitar o seu retorno ao trabalho, sob pena de agravamento do quadro clínico do empregado. Com isso, o empregado não pode prestar serviços, porém fica sem receber qualquer tipo de remuneração.

Essa incongruência sistêmica que impede o empregado de retornar ao trabalho e o deixa sem receber seus direitos previdenciários, revela a insuficiência da interação e do diálogo interinstitucionais e da integração das atividades das instituições envolvidas na busca por soluções das incongruências diagnosticadas.

Conforme esclarece João Baptista Optiz Júnior, médico do trabalho e perito forense, “a perícia médica é o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão de laudo sobre questões médicas, mediante exame, vistoria, indagação, investigação, arbitramento, avaliação ou certificação” (2011, p. 287).

Sendo assim, não é plausível pensar em uma divergência tão absurda quanto os desencontros das perícias do INSS e do médico do trabalho da empresa. Ora se as perícias médicas possuem um conjunto de procedimentos técnicos, não é coerente pensar na aplicação desses procedimentos distintamente pelos diversos profissionais legalmente habilitados para tanto.

Dessa forma, tal limbo judiciário revela que os critérios e rigor técnico que têm sido adotados na realização das perícias pela autarquia previdenciária não são condizentes.

As insuficiências do modelo de racionalidade aqui pontuadas atentam contra o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, consagrados nos incisos III e IV do art. 1º da CF/88, bem como contra a efetividade das normas de segurança e saúde no Brasil.

Cumpra apresentar decisões judiciais que apontam para a afronta aos fundamentos da ordem jurídica, dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, frente ao referido limbo judiciário:

LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA - PREVIDENCIÁRIO AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO POR DOENÇA. ALTA MÉDICA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. RECUSA DO EMPREGADOR EM FORNECER TRABALHO, SOB ESPEQUE DE INCAPACIDADE DO TRABALHADOR NÃO PROVADA POR PERICIA OFICIAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR PAGAR OS SALÁRIOS. INTELIGENCIA DO ARTIGO 1º, INCISO III e IV, da CF; ART. 59, § 3º, DA LEI 8213/91 E ARTIGO 4º, DA CLT. Nos termos do artigo 1º, incisos III e IV da Carta Federal a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos da ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional). Deste modo, nos termos do artigo 59, §3º, da Lei 8213/91, o empregador é responsável pelo pagamento dos salários de seus empregados, afastados por motivo de doença, pelos primeiros 15 dias. Após tal período e, enquanto durar a causa incapacitante para o labor, faz jus o trabalhador ao correspondente benefício previdenciário, ficando suspenso o contrato de emprego até a alta médica. Após a alta médica o contrato de trabalho volta a produzir todos os seus efeitos legais, e o trabalhador é considerado à disposição do empregador aguardando ordens, com o respectivo cômputo do tempo de trabalho e direito aos salários e demais vantagens próprias do vínculo empregatício, tudo por conta do empregador (art.4º, CLT). Ao empregador não é dado recusar o retorno do trabalhador às suas atividades, após a alta médica do INSS, sob o fundamento de que o médico do trabalho da empresa considerou-o inapto. Se a empresa não concorda com a alta médica previdenciária do trabalhador deve recorrer da decisão da autarquia previdenciária e, destruir a presunção de capacidade atestada pelo médico oficial e, fazer valer a posição do seu médico. **Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho** (art. 1º, III e IV, CF). (TRT/SP nº 0001086-68.2010.5.02.0262 - 4ª Turma – Rel. Des. Ivani Contini Bramante – 05.11.2012). (grifo nosso).

ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO DO EMPREGADO. RECUSA DO EMPREGADOR. EFEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO. Se o empregador mantém em vigor o contrato de trabalho da empregada, mesmo após o INSS e a Justiça Federal terem indeferido o restabelecimento do benefício previdenciário, ao fundamento de existência de capacidade laborativa, ele deve arcar com todos os efeitos pecuniários da ausência de suspensão do contrato de trabalho, mesmo não tendo havido prestação de serviço. (TRT 3ª Região - Proc. Nº 00475-2011-136-03-00-9 RO – 5ª Turma - Relator: Jessé Claudio Franco de Alencar Juiz Convocado - 24.01.2012)

O sociólogo José Pastore pontua de forma expressiva a realidade das instituições brasileiras:

Ah! Como eu gostaria de ver este país com instituições fortes, atuantes e respeitáveis. Deus nos deu tantas coisas boas. É certo que entregaremos aos jovens uma nação com uma renda per capita mais alta. Um país que vai se transformar em grande exportador de petróleo. E que hospedará a Copa

do Mundo e as Olimpíadas. Mas, no campo das instituições, valores e ética de conduta, entregaremos o país que recebemos e piorado em vários aspectos.

Enquanto tais instituições não amadurecerem, continuaremos com uma democracia de segunda classe. Os valores básicos se deterioram a cada dia. Quem anda na linha passa por bobo ou desinformado. (PASTORE, 2009).

Esse cenário demonstra que a garantia dos direitos humanos, assim considerada a tutela da saúde e segurança, está fragilizada perante as dificuldades enfrentadas pela insuficiente interação entre as instituições envolvidas, pelo atraso na cultura nacional de saúde e segurança, pela deficiência do diálogo social dos atores sociais e governamentais inseridos no mundo do trabalho, e, principalmente, pela ameaça da integridade física, psicológica e moral dos inúmeros trabalhadores brasileiros.

Romper e superar esse paradigma imperante no âmbito da segurança e saúde no trabalho é imprescindível para se alcançar a transformação social aclamada pelas inúmeras vítimas dos infortúnios laborais.

Nesse sentido, esclarecem Josefa Barros Cardoso Ávila *et al.* (2002, p. 9):

Desta forma, **a prevenção dos riscos e danos no trabalho, para surtir os efeitos desejados, deve envolver uma ação conjunta e integrada de todos os atores envolvidos no sistema produtivo, ou seja, trabalhadores, empresas e governo.** Aos trabalhadores interessa preservar a sua integridade física e conseqüentemente sua capacidade laborativa. Aos empregadores, além da integridade e capacidade laborativa dos seus empregados, interessa a redução de dias perdidos, o que gera um aumento da produtividade do setor. O governo agrega todos os interesses de trabalhadores e empregadores, além de possuir a responsabilidade de atuar de forma integrada na formulação de políticas de gerenciamento dos riscos do trabalho. (grifo nosso)

Para tanto, há que ter em mente que a segurança e saúde no trabalho é um tema de abrangência interdisciplinar, que necessita da interlocução entre as diversas áreas da organização do trabalho, entre as variadas instituições envolvidas no mundo do trabalho e, até mesmo, entre a sociedade civil, a fim de se estabelecer e efetivar políticas públicas capazes de moldar comportamentos, de promover a segurança e saúde no trabalho, conforme preconiza a Convenção n. 187 da OIT.

Chagas *et al.* preconizam tal entendimento:

Enfim, dimensões que se remetem a enormes desafios, cuja solução consentânea de seus principais obstáculos e problemas, implicando tanto vontade política quanto envolvimento de equipes multidisciplinares, operando de forma interdisciplinar e com o suporte adequado das modernas Tis, **soa viável desde que se promovam maiores debates, incluindo, nesta direção, além dos atores diretamente envolvidos com questões**

**sobre saúde e segurança do trabalhador, a própria sociedade civil, na perspectiva de que, por meio do embate de ideias e proposições, se possa ter um avanço mais efetivo, sem o risco de se estar limitando uma discussão de alcance maior as particularidades setoriais ou corporativas.** (CHAGAS *et al.*, 2011, p. 356, grifo nosso).

Assim, diante do lamentável cenário revelado pelas estatísticas de acidentes do trabalho, bem como diante das exigências dos organismos internacionais pela necessidade de mudança paradigmática; a fim de estabelecer uma nova cultura de prevenção dos riscos laborais, o Brasil, após 19 anos da ratificação da Convenção n. 155, publicou a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), através do Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011.

Frisa-se que as políticas públicas voltadas para a área da segurança e saúde dos trabalhadores, até a promulgação da PNSST, sempre apresentaram limitações quanto ao real entendimento da necessidade de preservação da saúde dos trabalhadores. Tal realidade se deveu ao fato de que a adoção de medidas preventivas estava baseada na simples exigência contratual e não no direito pleno de cidadania, do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da ética nas organizações do trabalho. Assim, foram distorcidas as premissas preconizadas nas convenções, ratificadas pelo Brasil, sobre segurança e saúde no trabalho da OIT, conforme pontuam Maria Helena Barros de Oliveira e Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos:

Na verdade, as políticas públicas levadas a cabo pelas áreas do trabalho e previdência caracterizaram-se pela proteção da saúde dos trabalhadores, de forma tutelada, considerando-os agentes passivos na relação saúde-trabalho; entendendo a preservação da saúde no trabalho como exigência contratual de trabalho e não como direito pleno de cidadania; transferindo a corporações técnicas a decisão do que é melhor para a saúde dos trabalhadores, sem necessariamente ouvi-los, permitindo ao empregador a decisão final do que fazer para atenuar os riscos à saúde no trabalho, sem necessariamente considerar a melhor formulação técnica; culpabilizando o trabalhador pela perda da sua saúde e sua vida; utilizando limites de tolerância biológicos e ambientais como padrões de saúde; mascarando a responsabilidade do empregador através de um seguro de risco social; impondo ao próprio corpo do trabalhador mecanismos de proteção contra os riscos à sua saúde; remunerando “compensatoriamente” a manutenção das situações de risco; e, entre outras variáveis, emudecendo as representações sindicais dos trabalhadores nestas questões. (OLIVEIRA; VASCONCELLOS, 2000, p. 4-5).

Com a promulgação da PNSST no ano de 2011, tem-se um marco teórico, diante da inovação e transformação conceitual e pragmática trazida pela Política Nacional.

A PNSST oferece um movimento institucional mais sistemático, uma articulação política intersetorial e integrada entre as instituições governamentais, representantes dos empregadores e empregados e, ainda, a sociedade civil, garantindo, dessa forma, uma conjugação com as forças sociais, visando a um posicionamento mais efetivo e determinado por parte do Estado em prol de ações voltadas à promoção da saúde e segurança no trabalho.

Um dos princípios traçados pela PNSST é a garantia do diálogo social, que representa um importante passo evolutivo na definição de melhorias e ações que voltadas à segurança e saúde dos trabalhadores, a fim de eliminar a posição de agente passivo dos trabalhadores e inseri-los nas tomadas de decisões; pois escutar e compreender os apontamentos dos trabalhadores é imprescindível, uma vez que são eles os operadores inseridos nos mais diversos ambientes de trabalho e expostos aos riscos laborais oferecidos pelas condições de trabalho.

Além de se apresentar como um princípio estruturante da PNSST, pode-se constatar a importância dada à participação dos trabalhadores nas diretrizes que norteiam a PNSST:

IV. As ações no âmbito da PNSST devem constar de um Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e desenvolver-se de acordo com as seguintes diretrizes:

- a) inclusão dos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador; (BRASIL, 2011)

Observe-se que a PNSST inovou não apenas na inclusão do trabalhador, através do diálogo social, mas também na definição da necessidade de medidas articuladas para alcançar a promoção da saúde e segurança no trabalho, bem como a proteção e prevenção dos acidentes do trabalho que afligem a sociedade brasileira.

Essa inovação institucional que pretende o diálogo social representa uma verdadeira transformação no método interventivo do Estado frente ao problema dos acidentes do trabalho, tendo em vista que até o momento, considerando os dados estatísticos, pode-se diagnosticar uma ineficiência e uma insuficiência da atuação estatal.

O desafio está na forma de implementação efetiva da PNSST, considerando a dificuldade de alcançar os mais diversos cenários vivenciados pelas distintas

categorias dos trabalhadores. Tampouco, adianta uma plena interação interministerial, balizada pelo diálogo social, se os mais complexos e diferentes ambientes de trabalho espalhados por todo o Brasil não forem compreendidos em suas especificidades e deficiências.

Assim, para enfrentar esse desafio e garantir a efetiva implementação das diretrizes e princípios da PNSST, é necessária a intervenção das entidades sindicais,<sup>36</sup> uma vez que representam as mais diversas categorias de trabalhadores. Acrescente-se que, sendo elas legitimadas para arguir em juízo ações de insalubridade ou periculosidade em favor de um grupo de empregados, conforme prevê a Constituição Federal (art. 8º, III) e a CLT (art. 195, § 2º); estão também legitimadas para apoiar a implementação de medidas de combate às agressões à saúde e segurança dos trabalhadores.

O ilustre doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira, nesse sentido, esclarece:

A grande vantagem das normas resultantes das negociações coletivas é a possibilidade de resolver as questões da saúde do trabalhador considerando as peculiaridades de cada categoria, ou até mesmo de cada empresa, pelo acordo coletivo de trabalho, além de permitir um processo normativo mais veloz, cujas normas se incorporam rapidamente aos direitos dos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2011, p. 462).

Dessa forma, apresenta-se a primeira proposta de melhoria para apoiar a promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil, almejada pela PNSST e fundamentada pelas Convenções n. 155 e 187 da OIT, qual seja: a aplicação do sistema NINTER. O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista institucionaliza o exercício da autonomia coletiva como prerrogativa constitucional dos sindicatos, na busca pela concretude efetiva das novas intenções governamentais apontadas na PNSST nos seus mais distintos campos de atuação.

O NINTER está previsto no art. 625-H da CLT:

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. (BRASIL, 1943)

---

<sup>36</sup> No âmbito internacional, as entidades sindicais também apresentam autonomia de intervenção, sendo legitimados, por força do art. 24 da Constituição da OIT, a encaminhar reclamação à Repartição Internacional do Trabalho a respeito das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e não cumpridas satisfatoriamente, inclusive acerca de questões relativas à saúde e segurança no trabalho.

O professor Antônio Gomes de Vasconcelos, idealizador e criador do sistema NINTER, esclarece a tríplice serventia atribuída pelo citado artigo:

Sem embargo, ao fim e ao cabo, atribui-se ao art. 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho uma tríplice serventia:

- a) o recepcionamento, pela ordem positiva, do sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista;
- b) reconhecimento implícito dos princípios da estrutura, objetivos, funcionamento e competências do sistema dos NINTERs, tal como anteriormente instituídos; e
- c) autorização para a aplicação subsidiária (apenas “no que couber”) de dispositivos de lei reguladores das CCPs à conciliação realizada nos NINTER. (VASCONCELOS, 2007, p. 394).

É por meio dos princípios e valores que fundam o Estado Democrático de Direito que o NINTER busca promover a democratização da organização do trabalho, sob as luzes dos novos paradigmas que norteiam a ciência contemporânea, alcançando, assim, uma ampliação dos referenciais epistemológicos que regem as relações de trabalho.

O NINTER é dotado de personalidade jurídica, sendo considerado pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos. É classificado como sociedade civil, instituída nos moldes da legislação civil, tendo garantida a sua existência legal pela inscrição do seu estatuto no registro próprio.

O Núcleo é pautado pelo princípio da democracia integral e da ética de responsabilidade solidária, que garante o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, bem como envolve todos os afetados nos processos de tomada de decisão, superando, assim, a visão da ética intencionalista do modelo formal de democracia.

Nesse sentido explica o professor Antônio Gomes de Vasconcelos:

O manejo do direito, por princípios e em atenção ao direcionamento constitucional do projeto de sociedade a que deve servir o Estado e suas instituições, conduz a uma ética de responsabilidade, em que, no caso, dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, o respectivo enquadramento jurídico exige necessariamente voltar os olhos para os efeitos sociais de sua atuação e para a sua convergência, ou não, com os princípios e fins da ordem constitucional, que, na Teoria da Constituição tem prioridade sobre a lei. (VASCONCELOS, 2007, p. 395).

Ora, as exigências das concepções da pós-modernidade clamam pela efetivação de medidas e ações preventivas no mundo do trabalho, essencialmente no âmbito das questões acerca da saúde e segurança no trabalho. Sendo assim, em uma visão pós-moderna, a efetivação das diretrizes e objetivos da PNSST que

buscam a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores podem ser estabelecidas pelo sistema NINTER, que viabiliza a autonomia coletiva dos sindicatos, e garante os efeitos sociais da aplicação da norma jurídica, compreendendo as peculiaridades de cada categoria, ou até mesmo de cada empresa.

O primeiro NINTER foi criado na cidade de Patrocínio/MG, no ano de 1994. Diante das relações de trabalho locais, em que prevalecia uma completa desorganização e desgastes decorrentes dos inúmeros conflitos vivenciados pelas partes envolvidas nas relações laborais; os sindicatos, os segmentos públicos e demais setores envolvidos uniram forças para desenvolver um projeto interativo de atuação das instituições visando à minimização dos problemas trabalhistas. Nesse contexto, foi criado o primeiro Núcleo, que estabeleceu práticas sistemáticas de diálogo e de concertação social, através de um esforço conjunto de todos os envolvidos.

Acerca da experiência do primeiro NINTER, esclarece o professor Antônio Gomes de Vasconcelos:

A institucionalização (personalidade jurídica) e o estabelecimento de princípios e regras de funcionamento por meio de um estatuto, expressão do consenso intersindical em torno dos objetivos eleitos, somados ao apoio do setor público, em especial da Justiça do Trabalho local, conferiram a seriedade, a segurança e a credibilidade necessárias ao êxito da instituição então criada. (VASCONCELOS, 2007, p. 391).

A tratativa das especificidades de cada setor de atividade coletivamente organizado por meio da autonomia sindical, prerrogativa constitucional, através do sistema NINTER, permite uma adequação da gestão da organização do trabalho e da administração da justiça, estimulando a negociação coletiva fundada no diálogo social, na ética da responsabilidade solidária, na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. Tudo isso propicia a efetividade dos direitos sociais e atende aos fins sociais e econômicos definidos na Constituição Federal, viabilizando, dessa forma, a concertação social e democracia integral (VASCONCELOS, 2007, p. 449-695).

Os objetivos norteadores da elaboração dos atos constitutivos do NINTER são: promover uma cultura de diálogo entre os sindicatos; estimular o amadurecimento dos sindicatos; preservar a independência de atuação de cada entidade sindical; ter composição sempre paritária; alicerçar-se nos princípios da

legalidade, lealdade e boa-fé; operacionalizar formas de interlocução com as autoridades públicas locais; implantar uma parceria entre os sindicatos locais de forma institucionalizada, cujos atos constitutivos prevejam as diretrizes a serem seguidas, tais como os princípios, objetivos e procedimentos necessários para preservar a autonomia sindical; fundamentar-se sempre na ordem jurídica vigente à época (VASCONCELOS, 2000, p. 37).

Quanto ao às atividades de prevenção, os objetivos do Sistema NINTER são: atuação nas relações de trabalho e nos trabalhos propriamente ditos por meio da promoção permanente de integração entre os sindicatos dos trabalhadores e empregadores e entre estes e os agentes públicos e privados; permanente compreensão da realidade local para adequação da legislação trabalhista às especificidades de cada campo de atuação dos sindicatos; definição de uma nova cultura de relações sindicais e como Poder Público; maior presença dos sindicatos, através do Núcleo, na realidade fática das relações de trabalho, com garantia de melhores orientações e informações; criação de um sistema paritário, seguro e abrangente de assistência rescisória (art. 477 da CLT) (VASCONCELOS, 2000, p. 27).

Por fim, quanto às soluções extrajudiciais de conflitos, os objetivos são: estabelecer, por meio da Seção Intersindical de Conciliação, conciliações e mediações realizadas paritariamente; disponibilizar um sistema voluntário de arbitragem (Conselho de Arbitragem) por meio do NINTER, controlado e organizado pelos sindicatos (VASCONCELOS, 2000, p. 27).

Os objetivos traçados demonstram a busca do sistema NINTER em garantir a efetividade dos direitos sociais, neles incluídos os direitos à saúde e segurança dos trabalhadores.

Os princípios básicos, norteadores, que sustentam as diretrizes e os objetivos do NINTER são: livre associação; paridade; legalidade; tripartimos de base; informalismo; autonomia coletiva; interação e integração dos agentes influentes nas relações de trabalho; admissibilidade de existência de uma jurisdição privada; institucionalização; honestidade; lealdade e boa-fé (VASCONCELOS, 2000, p. 31).

Observa-se que os princípios norteadores do sistema NINTER alinham-se com os princípios da PNSST, na medida em que há o encontro pela busca do diálogo social e da integração das ações de todos os atores sociais envolvidos nas relações de trabalho, em busca da garantia da dignidade da pessoa humana e da

cidadania. Os Núcleos podem ser vistos como uma alternativa de implantação da nova cultura apregoada pela PNSST, alinhada com o discurso internacional da OIT, qual seja: a promoção da saúde e segurança no trabalho no combate ao degradante cenário dos infortúnios laborais vivenciados por inúmeros trabalhadores.

O grande ganho com a aplicação do sistema NINTER é a possibilidade de obter um diagnóstico global e realista das diversas condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros e atuar de forma imediata e assertiva nos problemas constatados e na proposição de melhorias verdadeiramente eficazes, alinhadas aos interesses sociais, com o equilíbrio e sensatez de quem realmente conhece a realidade em que atua. Assim, é possível romper com a distância entre as visionárias normas de segurança e saúde no trabalho e o degradante mundo do trabalho que coloca em risco a integridade física, mental e social dos trabalhadores.

O fundamento jurídico de constituição dos NINTERs tem como principal pilar a Constituição Federal. Além disso, o sistema sustenta-se nos seguintes fundamentos:

[...] Sustenta-se:

- a) na negociação coletiva com a amplitude que lhe confere o art. 7º, XXVI, CF/88, que reconhece os acordos e as convenções coletivas;
- b) na liberdade plena de associação para fins lícitos (art. 5º, XVII, CF/88);
- c) outros fundamentos: art. 1º, III e IV; 3º, I; art. 5º, XVII, XXII e XXIII; art. 8º, III; art. 170, II, III, IV e VIII, da Constituição Federal;
- d) na conjugação de diversos institutos de direito privado, estatutariamente harmonizados, e com força jurídica haurida em convenções coletivas, à medida que os princípios, cláusulas e normas organizativas vêm contemplados em convenção coletiva específica, sob a forma de Estatuto. Dentre esses institutos, estão: a conciliação e a quitação (E. 330-TST, transação, procedimento arbitral, execução de título executivo extrajudicial, etc.).

Além disso, os Núcleos têm por fundamento a harmonia nas relações entre trabalhadores e empregadores. (VASCONCELOS, 2000, p. 38-39).

A estrutura organizacional do NINTER pode ser representada pelo fluxograma a seguir (FIG. 6):

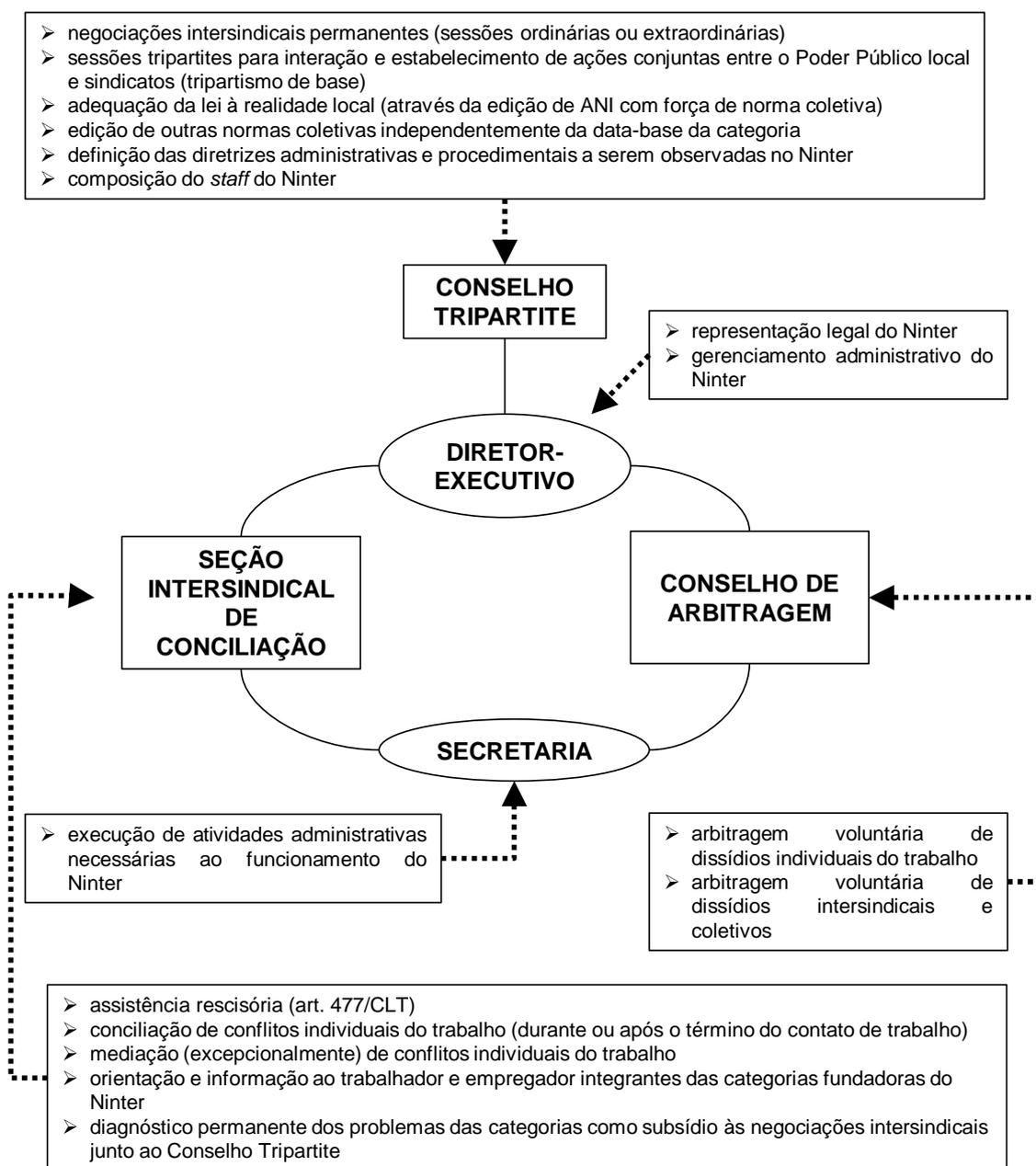


Figura 7 – Estrutura organizacional do NINTER

Fonte: Vasconcelos (2000, p. 41).

Por meio do NINTER é possível institucionalizar parcerias entre as entidades sindicais em relação a questões ou problemas específicos de cada realidade laborativa, cuja solução engloba o interesse de todos os envolvidos, preservando a autonomia das ações sindicais. Ademais, firma-se um espaço de permanente negociação coletiva, de permanente entendimento e integração tripartite entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores e os diversos agentes do Poder Público atuantes nas relações de trabalho locais, e de permanente disponibilização de

orientações e informações laborais capazes de garantir a efetividade no cumprimento das normas jurídicas pelas partes (VASCONCELOS, 2000, p. 39).

Destaquem-se, ainda, os serviços prestados na assistência rescisória, por meio da institucionalização de um mecanismo intersindical paritário, eficiente, seguro e definitivo, conforme previsão do art. 477 da CLT. E, por fim, a garantia de uma estrutura paritária e intersindical, institucionalizada, que disponibiliza meios alternativos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, através da conciliação, mediação e arbitragem voluntárias (VASCONCELOS, 2000, p. 39).

Um notório exemplo de como o NINTER pode contribuir de forma efetiva e garantidora na busca por melhores condições de trabalho e qualidade de vida aos inúmeros trabalhadores brasileiros é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA),<sup>37</sup> formulado por meio da atuação tripartite na concertação de ações entre sindicatos de trabalhadores e empregadores e o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da subdelegacia regional local. No ano de 1998, o Conselho Tripartite do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio analisou a realidade local e formulou um PPRA que garantisse a adequação por parte das empresas locais às exigências das NRs do MTE. Tal ação apenas foi possível em razão da oportunidade, garantida pelo NINTER, em oferecer um espaço permanente de construção de soluções adequadas a cada contexto laborativo, por força do diálogo social e da preservação da ética de responsabilidade solidária.

Nesse sentido, o sistema NINTER pode atuar como protagonista do diálogo entre as instituições, viabilizando a implantação das políticas intersetoriais preconizadas pela PNSST, através do diálogo tripartite. O assunto, tratado de forma geral e ampla pela PNSST, receberá tratamento sistêmico pelos NINTERs, no âmbito da categoria de cada entidade sindical, atentando, portanto, para as particularidades de cada segmento de atividade, de cada circunstância de risco laboral, bem como o modo de proteção de cada um deles.

Assim, o NINTER vem concretizar no âmbito de cada categoria as diretrizes, princípios e objetivos da PNSST, pela iniciativa dos sindicatos. Nesse caso, os sindicatos assumem uma perspectiva ativa e diferenciada, inovando na ação sindical, e se tornando protagonistas da PNSST, a fim de alcançar uma efetiva

---

<sup>37</sup> O PPRA formulado pelo Conselho Tripartite do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio, no ano de 1998, pode ser consultado no livro “Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (NINTER) - Manual Básico” (VASCONCELOS, 2000, p. 122-135).

política de prevenção de acidentes do trabalho em cada campo de atuação, viabilizando a transformação paradigmática aclamada pelo recrudescente número de acidentes do trabalho no Brasil.

## **5.2 Educação continuada, formação, informação e treinamento: melhor forma de garantir a efetividade das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores**

Nos tempos hodiernos, o mundo enfrenta uma verdadeira inversão de valores, em que os interesses da dimensão econômica e produtiva se sobrepõem à preservação da saúde e segurança dos trabalhadores nas relações de trabalho, subsumidas ao capitalismo.

Na realidade capitalista, a prevenção é colocada em segundo plano, e caminha em sentido oposto à busca pelos resultados produtivos, em razão da falsa concepção dos empresários de que as medidas de segurança e saúde do trabalhador geram elevados gastos, devendo, portanto, ser evitadas. Falsa concepção porque, quando se trata da vida humana, não é razoável discutir valores financeiros; ela deve ser preservada sempre e em qualquer contexto.

A falta de instrução, informação e formação dos trabalhadores também é colocada à margem do processo e ocasiona inúmeras consequências negativas, pois, sem a devida capacitação para o exercício de suas atividades, o trabalhador não se apresenta habilitado e treinado para avaliar e reconhecer os riscos laborais aos quais sua integridade física, mental e social estão expostas. Tampouco esse trabalhador cumpre de forma efetiva as normas de segurança e saúde no trabalho, atitude que prejudica a busca pela superação das estatísticas acidentárias brasileiras.

Frise-se que, embora o Brasil não propicie ao trabalhador uma adequada educação e instrução acerca de sua segurança e saúde no trabalho, essa educação e instrução são exigências das normas jurídicas nacionais e internacionais.

No âmbito internacional, há orientações claras definidas nas Convenções da OIT que versam sobre segurança e saúde no trabalho, revelando a preocupação internacional quanto à necessidade de se estabelecer trabalhadores capacitados e

habilitados para garantia da tutela da saúde e segurança no trabalho. Citam-se algumas de diplomas ratificados pelo Brasil:

**Convenção n. 148**

Art. 13 — Todas as pessoas interessadas:

- a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações;
- b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos. (OIT, 1977)

**Convenção n. 155**

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

[...]

- c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas 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, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

[...]

- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho; (OIT, 1981)

**Convenção n. 161**

Art. 13 — Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho. (OIT, 1985)

**Convenção n. 167**

Artigo 33 – Informação e formação

Dever-se-á facilitar aos trabalhadores, de maneira suficiente e adequada:

- (a) informação sobre os riscos para sua segurança e sua saúde aos quais possam estar expostos nos locais de trabalho;
- (b) instrução e formação sobre os meios disponíveis para prevenirem e controlarem esses riscos e se protegerem dos mesmos. (OIT, 1988)

Ainda no âmbito internacional, resta preconizada a necessidade de fornecer informação sobre saúde e segurança no trabalho, como um dos deveres e obrigações dos profissionais de saúde no trabalho, definidos no Código Internacional de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho:

6. Os profissionais de Saúde no Trabalho devem contribuir para informar os trabalhadores sobre riscos ocupacionais a que estão expostos, de uma maneira objetiva e facilmente compreensível, não omitindo nenhum fato, e enfatizando as medidas de prevenção. Estes profissionais devem colaborar com o empregador, os trabalhadores e seus representantes, no sentido de prover informação adequada e treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho. Os profissionais de Saúde no Trabalho devem prover informação apropriada aos empregadores e aos trabalhadores e seus representantes, a respeito do nível de certeza e incerteza no conhecimento dos perigos e riscos, conhecidos ou suspeitados, no local de trabalho. (COMISSÃO INTERNACIONAL..., 2002, p. 11)

Cumprir, ainda, o art. 16 da Declaração Sociolaboral do Mercosul, aprovada no Rio de Janeiro, em 17 de dezembro de 1998, que também prevê a importante garantia do direito à instrução dos trabalhadores: “Art. 16 Todos os trabalhadores têm direito à orientação, à formação e à capacitação profissional”.

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 prevê:

Art. 6º São direitos sociais **a educação, a saúde**, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Outras normas brasileiras também determinam a necessidade de garantir instrução aos trabalhadores como forma de capacitá-los para o cumprimento efetivo das normas de segurança e saúde no trabalho:

#### **Código de Ética Médica**

Capítulo III - É vedado ao médico:

Art. 12. Deixar de esclarecer o trabalhador sobre as condições de trabalho que ponham em risco sua saúde, devendo comunicar o fato aos empregadores responsáveis.

Parágrafo único. Se o fato persistir, é dever do médico comunicar o ocorrido às autoridades competentes e ao Conselho Regional de Medicina. (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2009)

#### **Lei n. 8.213**

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

[...]

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. (BRASIL, 1991)

Certo é que, para que os trabalhadores possam realizar uma análise do meio ambiente de trabalho e de seus elementos de risco, é necessária a disponibilização de uma adequada instrução e ensino, a fim de garantir a prevenção dos infortúnios laborais, sua eliminação ou pelo menos a redução dos riscos do trabalho.

Ademais, garantir uma adequada instrução e capacitação representa uma importante mudança, pois, uma vez detentores do conhecimento e devidamente capacitados, os trabalhadores se tornam aptos para participar da definição de melhorias e medidas de prevenção no processo produtivo, estabelecendo, assim, a interlocução definida pelo princípio do diálogo social e participação ativa dos trabalhadores, destinatários diretos da tutela jurídica em questão.

Por fim, merecem destaque duas importantes diretrizes relacionadas à educação e instrução do trabalhador, estabelecidas pela PNSST:

#### **Diretrizes**

IV. As ações no âmbito da PNSST devem constar de um Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e desenvolver-se de acordo com as seguintes diretrizes:

a) inclusão dos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;

[...]

d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;

[...]

f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; (BRASIL, 2011)

Apesar de se constatar o direito à instrução e educação do trabalhador em matéria de segurança e saúde no trabalho nas mais variadas normas jurídicas, como preceito basilar para garantia e preservação da integridade física, mental e social dos trabalhadores; repita-se, ainda prevalece no contexto fático uma deficiência na conscientização dos trabalhadores e empregadores acerca do tema.

Nesse sentido pontua José Pastore:

O mais urgente, no caso do Brasil, é levar os empresários e os trabalhadores entenderem que condição de segurança é parte de um trabalho de boa qualidade de vida o que, por sua vez, é essencial para competir e vencer. No passado, era essencial tornar-se competitivo. Para tanto, não se pode admitir nenhum desperdício - em especial de vidas humanas.

[...] Enfim, uma redução expressiva dos acidentes e doenças do trabalho depende de um esforço conjugado de várias partes da sociedade e,

sobretudo, da disseminação de informações adequadas e que consigam sensibilizar os trabalhadores e as empresas à respeito das vantagens da prevenção de acidentes e doenças do trabalho. (PASTORE, 2011)

Retomando as diretrizes da PNSST citadas acima, o estabelecimento da educação continuada representa a inclusão em toda a rede de ensino do país de conhecimentos básicos acerca da prevenção de acidentes e da tutela da saúde e segurança no trabalho, bem como a adequação e atualização curricular da formação de profissionais em saúde e segurança no trabalho de nível técnico, superior e pós-graduação. Em síntese, visa alcançar todos os trabalhadores, independente da relação de trabalho ou do regime contratual a que ele está submetido, conforme a primeira diretriz da Política.

Como exemplo fático de adequação curricular da formação de profissionais em saúde e segurança no trabalho de nível técnico e de pós-graduação, cita-se a disciplina de controle dos riscos, cuja proposta é o controle dos riscos na fonte, na trajetória e por último no homem. O objetivo é estabelecer um modelo mental de atuação, para que os profissionais da segurança do trabalho possam ter recursos e métodos de interpretação e análise dos riscos laborais, bem como repassá-los aos trabalhadores para analisarem as condições de trabalho e de suas operações, de forma conjunta, a fim de eliminarem as probabilidades de ocorrência de acidentes do trabalho, com atuações preventivas.

O problema encontra-se no fato de que essa proposta de trabalhar preventivamente, em vez de reparativamente, não alcança, na maioria das vezes, a realidade fática, ou seja, não se incorpora na prática das rotinas laborais.

No entanto, esse é o grande desafio a ser enfrentado pelas instituições envolvidas nas relações de trabalho, qual seja romper com essa visão ultrapassada, e estabelecer uma nova cultura de educação e capacitação dos trabalhadores para garantir a promoção da saúde e segurança no trabalho, e implantar em todos os contextos de realidade as diretrizes traçadas pela PNSST.

Acerca da necessidade de estabelecimento de nova posição por parte das instituições do trabalho, o professor Antônio Gomes de Vasconcelos esclarece:

As instituições do trabalho estão desafiadas a encontrar um novo modelo de racionalidade que possa contribuir para o resgate de sua legitimidade social, mediante a reorientação de suas ações em direção a uma maior efetividade dos direitos sociais [...]. (VASCONCELOS, 2007, p. 113).

Ora, a educação, enquanto direito social, diante dos apontamentos aqui traçados, representa a melhor forma de garantir a efetividade das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Nesse sentido, Cléber Amorim Junior esclarece sobre a importância da aplicação imediata da educação continuada:

[...] Neste sentido, é importante se construir novas competências e os profissionais da área de segurança e saúde do trabalhador devem voltar suas atenções para o contínuo estudo e atualização dos seus conhecimentos, pois, **além de a educação continuada assegurar uma formação geral, humanística e cultural, ela se coloca nos dias de hoje como um imperativo, diante da própria dinâmica e mudanças contínuas existentes no processo produtivo.** (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 121, grifos nossos).

Garantir a educação continuada representa, inclusive, fornecer conhecimentos básicos acerca da prevenção de acidentes e da tutela da saúde e segurança no trabalho, em todos os níveis educativos elencados pela Lei n. 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), em seu art. 21:

Art. 21. A educação escolar compõe-se de:  
I - educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;  
II - educação superior. (BRASIL, 1996)

No art. 22 da mencionada Lei resta definida a finalidade da educação básica brasileira:

Art. 22. A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores. (BRASIL, 1996)

Ora, garantir a formação comum indispensável para o pleno exercício de cidadania e progresso no trabalho, com toda certeza, inclui os estudos acerca da segurança e saúde dos trabalhadores, pois apenas é possível alcançar o gozo da plena cidadania e progresso no trabalho, se houver a garantia de prevenção de acidentes e da tutela da saúde e segurança, bem como da devida instrução do trabalhador para análise e conhecimento dos riscos laborais a que está exposto nos distintos ambientes de trabalho.

Caso o estudante, futuro trabalhador, não conheça previamente e preventivamente as referidas normas, não será alcançada, plenamente, a finalidade

da educação básica brasileira apregoada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

A conscientização da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores frente aos riscos criados e inerentes ao processo produtivo é imprescindível para se efetivar as diretrizes, voltadas para a educação e instrução dos intervenientes das relações de trabalho, traçadas nas normas jurídicas, tanto no âmbito nacional, quanto internacional.

Acerca dessa temática esclarece o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira:

Iniciar a conscientização desde o ensino primário representa, com certeza, um grande avanço para uma melhor qualidade de vida no trabalho, já que os futuros trabalhadores e empresários começarão as suas atividades com uma nova visão sobre a saúde, o trabalho e o meio ambiente. Espera-se que essa medida seja rapidamente implementada em razão da sua importância estratégica para a saúde dos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2011, p. 95).

Porém essa evolução educacional precisa atingir não apenas a educação básica, ou os intervenientes das relações de trabalho, mas também os operadores do Direito, na medida em que atuam na produção, interpretação e aplicação das normas.

Sebastião Geraldo de Oliveira aponta a deficiência dos cursos de Direito frente aos estudos sobre a proteção da saúde e segurança no trabalho:

É oportuno mencionar que, nos cursos de Direito, por exemplo, os estudos a respeito da saúde dos trabalhadores praticamente não existem. Ora, não basta estudar medicina legal para entender o laudo cadavérico do acidentado; é preciso aprofundar-se no conhecimento do direito à saúde do trabalhador para evitar o acidente, a doença ocupacional e a morte. [...] a doutrina trabalhista tradicional praticamente não aborda o tema da saúde do trabalhador. Esperamos que brevemente as questões de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho componham uma disciplina autônoma nas grades curriculares das Faculdades de Direito. (OLIVEIRA, 2011, p. 162).

Reitere-se que a mudança de pensamento que preconiza a educação continuada e a inserção do ensino sobre a prevenção de acidentes do trabalho e a tutela da saúde e segurança dos trabalhadores é considerada medida essencial, basilar; devendo atingir todos os setores econômicos, sociais e políticos, bem como todos os níveis e áreas de ensino, para garantir, plenamente, a efetividade das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Ademais, como medida também necessária à efetivação de tais normas está a participação e intervenção integrada de todos os atores sociais, sejam as empresas, os órgãos governamentais, as instituições da relação de trabalho e até

mesmo as entidades sindicais. Estas últimas principalmente, porque apresentam a característica única de garantir de forma efetiva a compreensão dos mais distintos ambientes de trabalho, em razão do seu campo de atuação.

Quanto às instituições, o NINTER é aquela capaz de propiciar a efetivação desse direito social, que é a educação, tornando-se protagonista da oferta de educação continuada preconizada pela PNSST, nos mais diversos segmentos produtivos e para as mais distintas realidades dos trabalhadores. Assim, tem-se uma efetiva democratização da organização do trabalho.

Dessa forma, a educação e o conhecimento permitirão que todos os intervenientes das relações de trabalho estejam plenamente capacitados para contribuir nas melhorias, métodos e condições de trabalho no âmbito da segurança e saúde laboral. Assim, será possível combater de forma efetiva o recrudescente número de acidentes do trabalho no Brasil, garantindo a efetividade das normas jurídicas sobre a temática, seu devido cumprimento, a redução dos custos associados aos acidentes do trabalho, tanto por parte das empresas, como por parte do Governo, bem como o desempenho de suas atividades em segurança por parte dos trabalhadores, a melhoria da imagem e do clima organizacional da empresa.

Diante da análise realizada, em que se apresentaram os problemas reais vivenciados pela organização do trabalho no âmbito da educação e os pressupostos teóricos que sustentam a necessidade imperiosa de evoluir a base educativa acerca das questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho; merece destaque a ação firmada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) e a Secretaria Estadual de Educação do mesmo Estado.

No primeiro Seminário Cearense de Prevenção de Acidente de Trabalho, realizado em agosto de 2013, foi assinado um Termo de Cooperação Técnica, pela presidente do TRT/CE, desembargadora Roseli Alencar, pelos gestores do Programa Trabalho Seguro e pela Secretária de Educação do Ceará, Izolda Cela de Arruda Coelho. A cooperação visa incluir o tema saúde e segurança do trabalho no currículo das 97 escolas públicas de ensino médio de educação técnica profissional do Ceará (TRT/CE, 2013).

Na ocasião, a secretária de educação, Izolda Coelho, expressou o desejo de que “a partir desse ato os estudantes possam ser parceiros na difusão desse conhecimento e de outras ações voltadas para formação da segurança do trabalho” (TRT/CE, 2013).

O elevado número de acidentes do trabalho no Estado do Ceará impulsionou o estabelecimento do citado Termo de Cooperação. Levando em conta tal motivação, supõe-se que os demais Estados brasileiros estejam atrasados na definição de ações de melhoria para efetivar a implementação de tão importante diretriz traçada, inclusive, na PNSST, qual seja a garantia de acesso dos distintos níveis de educação ao ensino sobre a segurança e saúde no trabalho.

O mencionado Termo pode ser considerado uma ação efetiva realizada no território nacional que permite um intercâmbio entre as diretrizes das normas jurídicas nacionais e internacionais com a aplicação prática em um contexto fático.

Certo é que essa ação, ainda que não representativa da plenitude de efetivação da diretriz traçada acerca da educação continuada nos diversos níveis de ensino, pode e deve ser considerada como exemplo emblemático de uma postura a ser seguida por todos os demais Estados brasileiros, o mais urgente possível, para garantir o combate ao elevado número de acidentes do trabalho vivenciados pelos trabalhadores brasileiros.

Conforme já mencionado anteriormente neste trabalho, por ocasião do I Seminário de Prevenção de Acidentes do Trabalho, realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2011, foi divulgada uma carta que alinha diretrizes para efetivação de medidas preventivas nessa seara, sendo que uma das grandes preocupações ressaltada no evento e expressas no referido documento é exatamente a necessidade de mobilização imediata para o combate aos dados estatísticos acidentários:

10. Convocar toda a sociedade para uma mobilização e conjugação de esforços na busca de medidas concretas para reduzir ao mínimo possível os acidentes e doenças relacionados ao trabalho, com os quais todos perdem. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011)

Portanto, a educação e a conscientização representam uma imperiosa proposta de melhoria, capaz de habilitar os trabalhadores para contribuir com medidas que tutelem sua saúde e sua integridade física.

Ademais, reforça José Pastore (2012), “a melhoria da educação, além dos visíveis impactos nos campos da cidadania e da democracia, é crucial para elevar a produtividade do trabalho e a competitividade das empresas e da economia como um todo”.

Assim, a contribuição na melhoria da educação dos trabalhadores e da disponibilização do ensino acerca da saúde e segurança no trabalho, como forma evolutiva do processo educativo, além de possibilitar a preservação da garantia da integridade física, mental e social dos trabalhadores, fortalece a produtividade da economia brasileira, como fruto dessa transformação social preconizada.

Trata-se de um grande desafio,<sup>38</sup> mas que deve ser enfrentado com urgência, para que, por meio da educação, formação e informação seja superado o flagelo social que aflige a sociedade brasileira, os acidentes do trabalho.

---

<sup>38</sup> De acordo com os dados disponibilizados no Anuário Brasileiro da Educação Básica de 2013, apenas um quarto da população brasileira é considerada plenamente alfabetizada, o que torna a implementação da educação continuada aos inúmeros trabalhadores brasileiros um desafio ainda maior. (CRUZ; MONTEIRO, 2013).

## 6 CONCLUSÃO

O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de identificar as deficiências das normas de saúde e segurança no trabalho no Brasil que ocasionam a falta de efetividade das diretrizes e objetivos traçados, agravando, conseqüentemente, o cenário dos acidentes do trabalho no âmbito nacional.

Na intenção de investigar as deficiências das referidas normas e traçar propostas de melhorias que colaborem para a mudança desse cenário, a presente pesquisa iniciou-se por um relato da evolução histórica da saúde e segurança no trabalho, tanto no âmbito nacional, quanto no âmbito internacional.

Observou-se que tal tutela passou por quatro fases evolutivas, sendo elas, conforme sugere Oliveira (2011): fase da medicina do trabalho, fase da saúde ocupacional, fase da saúde do trabalhador e fase da qualidade de vida do trabalhador.

Diante de análise evolutiva realizada, constatou-se que o progresso na concretização da tutela da saúde e segurança do trabalho, apesar de aparentemente expressivo no cenário internacional, ainda é discreto no Brasil.

Assim, com o objetivo de investigar a razão do pouco progresso da concretização da referida tutela no âmbito nacional, partiu-se para uma análise dos princípios norteadores, bem como das definições dogmáticas sobre os diferentes tipos de acidentes do trabalho, os direitos do acidentado e, ainda, de forma detalhada, sobre o principal elemento caracterizador dos acidentes do trabalho: o nexo de causalidade e seus fatores técnico-legais. A investigação de tais elementos estruturantes da tutela da saúde e segurança no trabalho foi essencial para elucidar a análise sobre o tema no âmbito nacional, suas implicações práticas e fundamentos.

Nesse sentido, avaliou-se que a tutela da saúde e segurança dos trabalhadores é alicerçada por duas grandes premissas nucleares, quais sejam o direito ao trabalho digno e a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

No entanto, mediante as análises realizadas na presente pesquisa, averiguou-se que o princípio da dignidade humana e o direito a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro não passam de meros fundamentos constitucionais do Estado

brasileiro que não alcançaram seus reais sentidos normativos, pois, mesmo que as normas estejam alicerçadas nessas premissas, o Brasil ainda enfrenta um elevado número de acidentes do trabalho, fato que revela a falta de efetividade das normas.

Dessa forma, realizou-se uma análise investigativa das diretrizes e objetivos internacionais traçados pelas Convenções da OIT sobre o tema, com o intuito de avaliar o cenário internacional e garantir que as normas no âmbito nacional acompanhem as evoluções mundiais e confirmem um sentido normativo às premissas nucleares que alicerçam a tutela da saúde e segurança no trabalho.

Identificadas as diretrizes e objetivos internacionais sobre o tema, efetuou-se uma análise da resposta brasileira frente aos clamores internacionais para uma mudança de cultura no mundo do trabalho, visando a uma efetiva proteção do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, qual seja a criação e publicação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST).

Frente às diretrizes e objetivos traçados pela PNSST, avaliou-se que os impactos pretendidos por ela no campo das relações de trabalho, produção, consumo, ambiente, saúde e segurança dependem da superação de entraves, tais como: a deficiência de ações articuladas interministeriais, a falta de instrução e educação oferecida aos intervenientes das relações de trabalho, em especial aos trabalhadores, bem como a dificuldade de implementar uma real cultura de promoção da saúde e segurança no trabalho nos mais diversos ambientes de trabalho espalhados por todo Brasil.

Diante das dificuldades constatadas para efetivar uma política nacional que busca a implementação de uma nova cultura no âmbito da preservação da saúde e segurança dos trabalhadores brasileiros, a presente pesquisa procurou comprovar a realidade atual de ausência de efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho no Brasil, a fim de avaliar meios de superá-la e garantir uma real e efetiva implementação da PNSST.

Nesse sentido, constatou-se que o expressivo número de ações indenizatórias decorrentes de acidentes do trabalho revela que, atualmente, em detrimento de investimentos na prevenção de acidentes do trabalho, os empregadores priorizam a redução de custos, a fim de alcançar a qualquer custo melhores índices de produtividade e atingimento de metas. Tal conduta colabora para o elevado número de acidentes do trabalho, indicando a falta de observância das normas de segurança e saúde dos trabalhadores por parte das empresas.

No entanto, o que se pretende com a nova cultura de promoção da saúde e segurança dos trabalhadores é superar a primazia das ações indenizatórias decorrentes de acidentes do trabalho, devidas, em grande parte, à ausência ou pouca ocorrência de ações preventivas.

Frente a um mercado de trabalho que prioriza a produtividade em detrimento da vida humana, foi possível observar, por meio do presente trabalho, que toda essa realidade gerou um quadro assustador e preocupante no que diz respeito ao número de acidentes do trabalho vivenciados pelos trabalhadores.

Para compreender melhor o nível da gravidade dos índices de acidentes do trabalho no Brasil, foram analisados sistematicamente os dados estatísticos acidentários extraídos da base de dados históricos de acidentes do trabalho do Ministério da Previdência Social.

Frente aos resultados acerca dos números desses acidentes no seio laboral, ratificou-se que é imperioso eliminá-los ou ao menos reduzi-los de forma vertiginosa, a fim de preservar a vida e a integridade física e mental dos trabalhadores. Para isso, é necessário realizar ações planejadas e preventivas que propiciem a real efetividade das normas de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com as diretrizes internacionais e os fundamentos traçados pelo Estado Democrático de Direito.

Assim, ao final deste estudo, foram apresentadas propostas de melhorias que visam colaborar na definição de melhores soluções e ações no combate aos problemas relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores brasileiros.

A primeira proposta apresentada visa concretizar no âmbito de cada categoria de trabalhadores as diretrizes, princípios e objetivos da PNSST, pela iniciativa dos sindicatos, por meio do sistema NINTER. O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, previsto na CLT, é um meio imprescindível para garantir a efetivação da PNSST em cada segmento de atividade. Ademais, o sistema NINTER pode atuar como protagonista do diálogo entre as instituições, viabilizando a implantação das políticas intersetoriais preconizadas pela PNSST, através do diálogo tripartite. Por meio dessa proposta, os sindicatos assumem uma perspectiva ativa e diferenciada, inovando na ação sindical, e se tornando protagonistas da PNSST, a fim de alcançar uma efetiva política de prevenção de acidentes do trabalho.

Por fim, objetivando uma mudança do cenário nacional negativo da saúde e segurança no trabalho e diante das constatações evidenciadas pela presente

pesquisa, propõe-se uma proposta de melhoria que visa à disponibilização de uma adequada educação continuada, formação, informação e treinamento dos trabalhadores e todos os intervenientes das relações de trabalho, a fim de garantir a prevenção dos infortúnios laborais, sua eliminação ou pelo menos a redução dos riscos do trabalho. A educação, enquanto direito social, diretriz preconizada na PNSST e nas normas internacionais, diante dos apontamentos aqui traçados, representa a melhor forma de garantir a efetividade das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Nesse sentido, pretende-se não apenas garantir a instrução e educação continuada dos trabalhadores, mas também incluir os estudos acerca da segurança e saúde dos trabalhadores na educação básica brasileira e, ainda, atingir os operadores do Direito, na medida em que atuam na produção, interpretação e aplicação das normas.

Espera-se que esta pesquisa, diante das análises e constatações realizadas e das propostas de melhorias apresentadas, colabore para a compreensão da necessidade urgente de combater de forma efetiva o recrudescente número de acidentes do trabalho no Brasil. Que seja garantida a efetividade das normas jurídicas sobre a temática, seu devido cumprimento, a redução dos custos associados aos acidentes do trabalho, tanto por parte das empresas, como por parte do Governo, bem como a preservação da integridade física, mental e social dos trabalhadores através da implementação da nova cultura de promoção da saúde e segurança no trabalho preconizada no âmbito internacional e ratificada no âmbito nacional.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. *Enunciados*. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 1., Brasília, 23 de novembro de 2007. Disponível em: <[http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om\\_isapi.dll?clientID=30553615&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42](http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=30553615&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42)>. Acesso em: 14 mar. 2014.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. *Segurança e Saúde no Trabalho: princípios norteadores*. São Paulo: Ltr, 2013.

ÁVILA, Josefa Barros Cardoso; CASTRO, Márcia Caldas de; MAYRINK, José Luiz Valente. Indicadores de acidentes do trabalho: ranking das atividades econômicas – Média do triênio 1997/1999. *Informe de Previdência Social*, Brasília, v. 14, n. 5, maio 2002. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-104623-904.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-104623-904.pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL. *Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011*. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D39E4F4B1013A66048DB36F2D/PNSS\\_T%20\(Decreto%20n.%C2%BA%207.602\\_11\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D39E4F4B1013A66048DB36F2D/PNSS_T%20(Decreto%20n.%C2%BA%207.602_11).pdf)>. Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL. *Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934*. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 5 mar. 2014.

BRASIL. *Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008*. DOU DE 11/09/2008 – RETIFICAÇÃO. Dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico Previdenciário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/INSS-PRES/2008/31.htm>>. Acesso em: 20 fev. 2014.

BRASIL. *Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2014.

BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2014.

BRASIL. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2014.

BUSTAMANTE, Thomas. Princípios, regras e conflitos normativos: um modelo para a justificação das decisões contra legem a partir da teoria jurídica de Robert Alexy. *Pensar*, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 603-628, jul./dez. 2010.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Abre a CAT? Nexo causal do acidente do trabalho / doença ocupacional*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM. Disponível em: <[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_po.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html)>. Acesso em: 31 jan. 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 12. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos (orgs.). *Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores*. Brasília: Ipea, 2011.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE SAÚDE NO TRABALHO - ICOH. *Código Internacional de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho*. Tradução Renê Mendes. Versão atualizada em 2002. Disponível em: <[http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/documentos\\_2412201387427055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/documentos_2412201387427055475.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. *Resolução CFM nº1931/2009, de 24 de setembro de 2009*. Aprova o Código de Ética Médica. Disponível em: <<http://www.portalmedico.org.br/novocodigo/integra.asp>>. Acesso em: 16 abr. 2014.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Resolução CSJT n. 96, de 23 de março de 2012*. Dispõe sobre o Programa Nacional de Acidentes de Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1201592/Resolu%C3%A7%C3%A3o+96-2012+-+Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Acidentes+de+Trabalho-1.pdf>>. Acesso em: 4 mar. 2014.

COSTA, Hertz Jacinto. *Acidentes do Trabalho na Atualidade*. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CRUZ, Priscila; MONTEIRO, Luciano (orgs.). *Anuário Brasileiro da Educação Básica 2013*. São Paulo: Moderna, 2013. Disponível em: <<http://www.moderna.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8A8A833F33698B013F346E30DA7B17>>. Acesso em: 16 abr. 2014.

CZERESNIA, D.; FREITAS, C. M. (org.). *Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DEUTERONÔMIO. In: *A BÍBLIA*. Tradução Almeida, revista e corrigida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2010.

DIESAT - Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. *Estatuto*. 1980. Disponível em: <<http://www.diesat.org.br/estatuto.asp>>. Acesso em: 20 abr. 2014.

DINIZ, Maria Helena. Responsabilidade civil. In: DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 7.

GOMEZ, Carlos Minayo. Avanços e entraves na implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, v. 38, n. 127, p. 21-25, enero-junio 2013. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100528024001>>. Acesso em: 5 mar. 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel (orgs.). *Teoria Geral do Processo*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

IBGE. *Classificação Nacional das Atividades Econômicas*. Versão 2.0. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

INCA – Instituto Nacional do Câncer José Alencar Gomes da Silva. Prevenção e Detecção. Fatores de Risco. Amianto. *Asbestose*. Disponível em: <[http://www1.inca.gov.br/conteudo\\_view.asp?ID=15](http://www1.inca.gov.br/conteudo_view.asp?ID=15)>. Acesso em: 26 abr. 2014. INTERNACIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. *Definition and Domains of ergonomics*. Disponível em: <<http://www.iea.cc/whats/index.html>>. Acesso em: 20 fev. 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

MACIEL, Joelson de Campos. *O direito à saúde e a um meio ambiente favorável ao trabalho e aos trabalhadores*. São Paulo: Ltr, 2013.

MELO, Flávia Pires Veloso. O meio ambiente de trabalho: as consequências do trabalho moderno na saúde mental do trabalhador. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3674, 23 jul. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24989>>. Acesso em: 6 mar. 2014.

MENDES, René. *Patologia do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Atheneu, 2003, v. 1.

MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul, assinada pelo Mercosul, no Rio de Janeiro, em dezembro de 1998. *DHnet Direitos Humanos*. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a\\_pdf/dec\\_sociolaboral\\_mercosul.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2014.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Base de Dados Históricas de Acidentes do Trabalho*. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/AEAT/>>. Acesso em: 26 mar. 2014.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Fator Acidentário de Prevenção – FAP*. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/fator-acidentrio-de-preveno-fap/>>. Acesso em: 12 mar. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Notícia. *Governo lança Plano de Segurança e Saúde no Trabalho*. Publicado em 25/04/2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/governo-lanca-plano-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 15 fev. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Notícia. *MTE divulga balanço de trabalhadores resgatados em 2012*. Publicado em 13/05/2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/mte-divulga-balanco-de-trabalhadores-resgatados-em-2012/palavrachave/trabalho-escravo-resgatados-2012-trabalho-analogo-a-de-escravo-ranking.htm>>. Acesso em: 15 fev. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Conselho Nacional de Economia solidária. *Resolução nº 2, de 18 de novembro de 2010*. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/AEAT/>>. Acesso em: 26 mar. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Dados e estatísticas: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/estatisticas.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. *Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT*. Brasília, MTE, 2012. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A38CF493C0138E890073A4B99/PLANSAT\\_2012.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A38CF493C0138E890073A4B99/PLANSAT_2012.pdf)>. Acesso em: 25 mar. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Portaria Interministerial MPS/MS/MTE nº 152, de 13 de maio de 2008*. DOU 15/05/2008. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MPS-MTE-MS/2008/152.htm>>. Acesso em: 25 mar. 2014.

MORAES, Evaristo de. *Os acidentes no trabalho e sua reparação*. Fac-similada. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

MORO, Cássio Ariel. *Um dia para lembrar ou para esquecer?* Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Um+dia+para+lembrar+ou+para+esquecer.doc>>. Acesso em: 27 jan. 2014.

MUNHÊ, Vilma Pimenta Cirilo. *Análise multicausal para compreensão de acidentes de trabalho: um estudo de caso de uma empresa paranaense de alimentos*. 144 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Setor de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

OLIVEIRA, Maria Helena Barros de; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. As políticas públicas brasileiras de saúde do trabalhador tempos de avaliação. *Revista do Centro Brasileiro de Estudos em Saúde: Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 55, jul. 2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

OPTIZ JÚNIOR, João Baptista. *Medicina do Trabalho e Perícia Médica: Visão Cível, Criminal, Trabalhista e Previdenciária*. 2. ed. São Paulo: Livraria Santos, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo*. Montreal, 1946. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 148, de 1977. Contaminação do ar, ruído e vibrações*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/500>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 155, de 1981. Segurança e saúde dos trabalhadores*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 161, de 1985.* Serviços de saúde do trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/507>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 167, de 1988.* Convenção sobre a segurança e saúde na construção. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-sobre-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-na-constru%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 187, de 2006.* Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho. Disponível em: <<http://www.abs.org.br/site/index.php/the-community/57-barack-obama-on-summer-tour>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Prevenção de Acidentes Industriais Maiores* – Um código de práticas da OIT. 2002. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/prevencao\\_de\\_acidentes\\_industriais\\_maiores\\_367.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/prevencao_de_acidentes_industriais_maiores_367.pdf)>. Acesso em: 1º fev. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental.* Tradução de ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho. Obras Novas (Portugal): Palmigráfica Artes Gráficas Ltda., 2009. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_151830.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_151830.pdf)>. Acesso em: 7 mar. 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.* Tradução de Sesi - Departamento Nacional. Brasília: Sesi - Departamento Nacional, 2010. 26 p. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/ambientes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 31 jan. 2014.

PASTORE, José. *Brasil: uma contradição ambulante.* Publicado em O Estado de S. Paulo, 13/10/2009. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/pi/pi\\_079.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/pi/pi_079.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2014.

PASTORE, José. *O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil.* Publicado em O Estado de S. Paulo, 20/10/2011. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_320.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2014.

PASTORE, José. *Sem educação não há salvação*. Publicado em O Estado de S. Paulo, 24/04/2012. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/ed/ed\\_053.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/ed/ed_053.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2014.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Ação de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente de acidente do trabalho: questões de direito material e processual. *Rev. TST*, Porto Alegre, v. 72, n. 2, p. 17-31, maio/ago. 2006.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. v. 1.

PORTAL BRASIL. Defesa e Segurança. *Ações marcam Dia Mundial da Segurança e Saúde do Trabalho*. Publicado em: 26/04/2013. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2013/04/acoes-marcam-o-dia-mundial-da-seguranca-e-saude-no-trabalho#wrapper>>. Acesso em: 2 abr. 2014.

QUEIROZ, Cristina. *O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais: princípios dogmáticos e prática jurisprudencial*. Coimbra: Coimbra Ltda., 2006.

RAMAZZI, Bernadino. *As doenças dos trabalhadores*. São Paulo: Fundacentro, 1992.

REALE, Miguel. Os direitos da personalidade. 2004. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/dirpers.htm>> Acesso em: 31 jan. 2014.

REVISTA PROTEÇÃO. Notícias. Estatísticas. *Acidentes matam e ferem seriamente trabalhadores*. Publicado em: 23/10/2013. Disponível em: <[http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/acidentes\\_matam\\_e\\_ferem\\_seriam\\_ente\\_trabalhadores/AjjaJjjj](http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/acidentes_matam_e_ferem_seriam_ente_trabalhadores/AjjaJjjj)>. Acesso em: 31 jan. 2014.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *Vida digna: direito, ética e ciência: os novos domínios científicos e seus reflexos jurídicos*. In: ROCHA, Cármen Lúcia Antunes (coord.). *O direito à vida digna*. Belo Horizonte: Fórum, 2004. p. 11-174.

SESI - SEBRAE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. *Dicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho*. Brasília: Sesi - Departamento Nacional, 2005. 68 p. Disponível em: <<http://www3.sesi.org.br/sstmicroepequena/pdf/cartilha.pdf>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

SILVA, Antônio Álvares da. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. 2ª Turma. *REsp n. 84.674/SP*. Rel. Ministro Castro Meira, DJ 20 set. 2004. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/revistaeletronica/Abre\\_Documento.asp?sLink=ATC&sSeq=1384207&sReg=199600003262&sData=20040920&sTipo=5&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/revistaeletronica/Abre_Documento.asp?sLink=ATC&sSeq=1384207&sReg=199600003262&sData=20040920&sTipo=5&formato=PDF)>. Acesso em: 3 mar. 2014.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. *Súmula n. 387, de 26 de agosto 2009*. Disponível em: <[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/regimento\\_interno\\_e\\_sumula\\_stj/stj\\_\\_0387.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stj/stj__0387.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2014.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL. *Súmula Vinculante n. 22, de 2 de dezembro de 2009*. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumulaVinculante/anexo/PSV\\_24.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumulaVinculante/anexo/PSV_24.pdf)>. Acesso em: 14 mar. 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395-DF*. Reqte: AJUFE e ANAMAGES. Reqdo: Congresso Nacional. Relator Min. Cezar Peluso. Publ.: 05.04.2006. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=390700>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TAVARES, Marcelo Leonardo. *Direito previdenciário*. 7. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO AMAZONAS E PARÁ. *Recurso de Revista n. 2263-12.2010.5.08.0000*. Embte: Locavel Serviços Ltda. Embdo: Eder Jofre Damasceno e Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA. Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda. J. 18.06.2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2010&numProclnt=205458&dtaPublicacaoStr=21/06/2013%2007:00:00&nia=5888660>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. Vara de Itajubá. *Ação de Indenização n. 75600-59.2005.5.03.0061*. Autores: Cláudia Lúcia Pereira dos Santos e outros. Réus: Construtora Omega e outros. Rel. Manuel Cândido Rodrigues. J. 15.10.2007. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=659117#](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=659117#)>. Acesso em: 13 fev. 2014.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. Vara de Unaí. *Processo n. 00084-2011-096-03-00-0. 2011*. Recte: Genival Maria Conceição. Recdo: Construtora Queiroz Galvão S.A. Rel. Min. Antônio Gomes de Vasconcelos. J. 01.03.2012. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=657549#](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=657549#)>. Acesso em: 13 fev. 2014.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SÃO PAULO. Vara de Tatuí. *Recurso Ordinário n.0000686-10.2011.5.15.0116*. Recte: Ford Motor Company do Brasil Ltda. Recdo: Cecília Santos Vieira da Silva e outros. Rel. Min. Dagoberto Nishina. J. 24.07.2012. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROC ESSOCNJ&n\\_idv=1281054](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROC ESSOCNJ&n_idv=1281054)>. Acesso em: 13 fev. 2014.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO CEARÁ. Notícias. *Secretaria de Educação do Estado assina termo de cooperação com TRT/CE para combater acidentes de trabalho*. Publicado em 09/08/2013. Disponível em: <[http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1980:secretaria-de-educacao-do-estado-assina-termo-de-cooperacao-com-trt-ce-para-combater-acidentes-de-trabalho&catid=143&Itemid=302](http://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1980:secretaria-de-educacao-do-estado-assina-termo-de-cooperacao-com-trt-ce-para-combater-acidentes-de-trabalho&catid=143&Itemid=302)>. Acesso em: 16 abr. 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 5. Turma. *Recurso de Revista n. 9954400-49.2006.5.09.0242*. Recte: Rota Indústria Ltda. Recdo: Claudemir José Martins. Rel. Min. Emmanoel Pereira. J. 06.10.2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2010&numProclnt=75662&dtaPublicacaoStr=15/10/2010%2007:00:00&nia=5308807>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Carta de Brasília sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho. In: I SEMINÁRIO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO, 1., Brasília, 20 e 21 de outubro de 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/carta-de-brasilia>>. Acesso em: 30 jan. 2014.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *A função dos conselhos tripartites dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista: a organização intercategorial as relações de trabalho (regulamentação, administração, prevenção e resolução de conflitos)*

orientada pelo princípio da subsidiariedade ativa. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2002.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Núcleo intersindical de conciliação trabalhista (NINTER) - Manual básico*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (SRT), 2000.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio. *Suplemento trabalhista*, LTr, v. 31, n. 139, p. 859-862, 1995a.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista: fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento*. São Paulo: LTr, 1999.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O sistema NINTER-CENEAR - fundamentos político constitucionais, projeto de lei dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista e do sistema NINTER-CENEAR, justificção*. Araguari: Fundação CENEAR, 2001. (Série NINTER; 5).

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político-Constitucionais para a aplicação do Princípio da Democracia Integral e da Ética de Responsabilidade na Organização do Trabalho e na Administração da Justiça: o Sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista - Estudo de caso – a questão trabalhista regional e os resultados da instituição matricial de Patrocínio-MG (1994–2006)*. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Belo Horizonte, 2007.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na Administração da Justiça: núcleo intersindical de conciliação trabalhista rural*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995b.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Novos paradigmas da responsabilidade civil. *Valor Econômico*, Legislação & Tributos, p. E2, 29/12/2008, Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/447481/noticia.htm?sequence=1>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Parte geral*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. (Coleção Direito Civil; 1).

VIEIRA, M. C. F. *O trabalho domiciliar e sua relação com a saúde do trabalhador: uma revisão da literatura brasileira no período de 2000 a 2009*. Dissertação

(Mestrado Profissional em Saúde Pública e Meio Ambiente) – ENSP/Fiocruz, Rio de Janeiro, 2009.

VILELA, Rodolfo Andrade G.; GIL, Vicente; FONSECA, Ricardi; IGUTI, Aparecida Mari. Experiência do Programa de Saúde do Trabalhador de Piracicaba: desafios da vigilância em acidentes do trabalho. *Inf. Epidemiol. Sus*, v.10, n. 2, p. 81-92, 2001.

VOLPI, Sylvia. Cartas de São Paulo e de Buenos Aires. *Revista CIPA*, São Paulo, v. 20, n. 240, nov. 1999.