

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE (UNESC)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (PPGD)
MESTRADO EM DIREITO**

RICARDO JAHN

**O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A): UMA
ANÁLISE DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DE
SANTA CATARINA (PTS-SC)**

**CRICIÚMA (SC)
2019**

RICARDO JAHN

**O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A): UMA
ANÁLISE DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DE
SANTA CATARINA (PTS-SC)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, área de concentração em Direitos Humanos e Sociedade, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Dr. Rodrigo Goldschmidt

**CRICIÚMA (SC)
2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

A ficha catalográfica é confeccionada pela Biblioteca Central da UNESCO.

Tamanho: 7cm x 12cm

Fonte: Times New Roman 10

Maiores informações em pelo e-mail biblioteca@unesco.net e eliziane@unesco.net, ou pelo telefone 3431 4549.

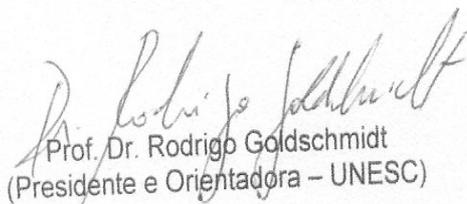
RICARDO JAHN

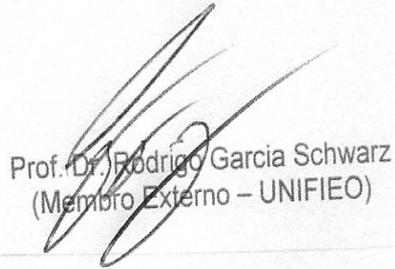
“O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR E O DILEMA ACIDENTÁRIO BRASILEIRO: O PROGRAMA TRABALHO SEGURO DE SANTA CATARINA (PTS-SC) COMO AÇÃO INOVADORA, PREVENTIVA E DE CONSCIENTIZAÇÃO SOCIAL”

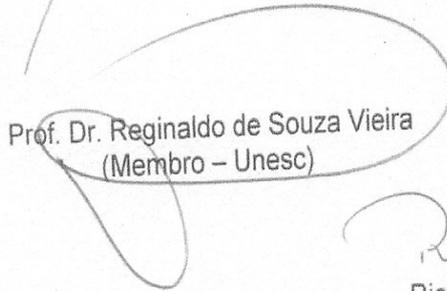
Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 29 de março de 2019.

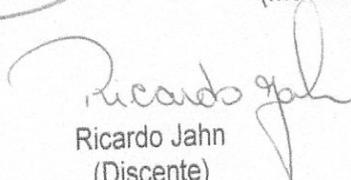
BANCA EXAMINADORA

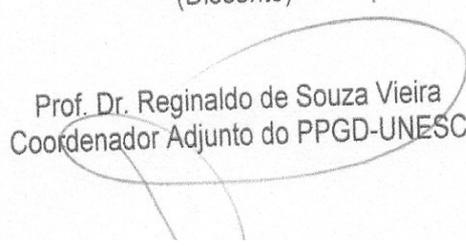

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Presidente e Orientadora – UNESC)


Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz
(Membro Externo – UNIFIEO)


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
(Membro – Unesc)

Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges
(Membro Suplente – Unesc)


Ricardo Jahn
(Discente)


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador Adjunto do PPGD-UNESC

RICARDO JAHN

**O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A): UMA
ANÁLISE DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DE
SANTA CATARINA (PTS-SC)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD), área de concentração em Direitos Humanos e Sociedade, da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Criciúma, 29 de março de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE (UNESC)
Orientador

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz
CENTRO UNIVERSITÁRIO FIEO- UNIFIEO

Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE (UNESC)

Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges
UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE (UNESC)

Ricardo Jahn
Mestrando

Dedico este trabalho a todos que de uma maneira ou outra, puderam estar envolvidos com o presente estudo, seja convivendo, auxiliando ou compartilhando saberes na busca de uma sociedade mais humana e solidária.

AGRADECIMENTOS

A *Deus*, porquanto ser superior e razão da nossa existência, que nos dá força para encarar, enfrentar e superar os desafios das caminhadas, cuja mensagem precisamos ter viva diariamente e que sirva continuamente para a construção de um mundo melhor.

Um agradecimento especial ao amigo, colega, professor e orientador, Dr. Rodrigo Goldschmidt, que no começo deu aquele “empurrãozinho” para que participasse do processo seletivo. Foi um professor exemplar, parceiro, crítico e motivador em diversas oportunidades em que os desafios surgiram, principalmente nesta reta final da dissertação. Com certeza um profissional que inspira todos seus alunos, valoriza o ensino de qualidade e com assento na realidade, o que propicia a produção de bons frutos na academia e nas relações sociais do dia a dia.

À minha companheira Ligia, pela compreensão, na maior parte do tempo nestes dois últimos anos, dos esforços e que sirva de exemplo e motivação.

Agradeço também aos professores e colegas que contribuíram neste processo de ensino-aprendizagem, pois é nas discussões acadêmicas que se pode aproximar a realidade das teses, as igualdades das diferenças, os homens das mulheres, os marxistas dos capitalistas, o capital do trabalho, etc, num processo dialético para, na prática, construirmos um mundo mais humano, justo, fraterno e solidário.

Enfim, a palavra de ordem neste momento: Gratidão!

Eu já passei por quase tudo nessa vida
Em matéria de guarida
Espero ainda a minha vez
Confesso que sou de origem pobre
Mas meu coração é nobre
Foi assim que Deus me fez.

E deixa a vida me levar (vida leva eu!)
E deixa a vida me levar, vida leva (vida leva eu!)
Deixa a vida me levar (vida leva eu!)
Sou feliz e agradeço
Por tudo que Deus me deu

Só posso levantar as mãos pro céu
Agradecer e ser fiel
Ao destino que Deus me deu
Se não tenho tudo que preciso
Com o que eu tenho, eu vivo
De mansinho lá vou eu

A coisa não sai do jeito que eu quero
Também não me desespero
O negócio é deixar rolar
Aos trancos e barrancos, lá vou eu!
E sou feliz e agradeço
Por tudo que Deus me deu
(...)

("Deixa a Vida Me Levar"- Zeca Pagodinho)

RESUMO

Os direitos fundamentais são essenciais para a proteção e promoção da dignidade da pessoa humana, atuando também como uma forma de delimitação da ação estatal. A força jurídica que os direitos fundamentais incorporam, lhes dá um colorido normativo especial dentro do ordenamento jurídico. O trabalho e a saúde do trabalhador(a), na condição de direitos fundamentais, merecem uma atenção especial por parte dos Estados, diante da importância conferida à dignidade da pessoa humana pela normatização internacional. No Brasil, a finalidade do trabalho não deve trilhar caminho diverso do previsto na Constituição Federal, normatização internacional e legislação infraconstitucional, pois visa garantir dignidade e melhores condições de vida aos trabalhadores(as), famílias e empresas. O objetivo deste trabalho é verificar se o Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina (PTS-SC) vem alcançando sua finalidade de conscientizar a sociedade, os trabalhadores, empresas, etc, da realidade acidentária e da importância da prevenção de acidentes de trabalho, contribuindo, assim, para diminuição dos acidentes no Estado. Para tanto, num primeiro momento, estuda-se os preceitos relativos aos direitos fundamentais de uma forma ampla (evolução, conceituação, classificação e normatização) e, depois, mais especificamente em relação ao trabalho e à saúde do trabalhador(a). No segundo momento, analisa-se a realidade acidentária brasileira, inclusive com dados acidentários. Por último, como foco principal, o trabalho busca analisar as bases teóricas do PTS-SC, as ações e práticas realizadas, a avaliação dos parceiros do PTS-SC e uma análise de dados de acidentes de trabalho em Santa Catarina no período de 2012 a 2017. O problema da presente pesquisa consiste em verificar se o PTS-SC vem cumprindo com seu papel de conscientização da sociedade sobre a realidade acidentária, a importância da prevenção, bem como está ou não contribuindo para a diminuição dos acidentes de trabalho no estado de Santa Catarina. O metodologia adotada foi a pesquisa qualitativa e o método de abordagem dedutivo, caracterizando-se por um procedimento monográfico, mediante a utilização da técnica bibliográfica, como publicações científicas, livros, teses, doutrina, jurisprudência, análise de pesquisa e pesquisas em sites especializados em cada temática.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais. Saúde do Trabalhador. Trabalho. Acidentes de trabalho. Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina.

ABSTRACT

The fundamental rights are essential for the protection and promotion of the dignity of the human person, also acting as a form of delimitation of the state action. The legal force that the fundamental rights incorporate, gives them a special normative color within the legal order. The work and health of the worker, as fundamental rights, deserve special attention from States, given the importance given to the dignity of the human person by international standardization. In Brazil, the purpose of work should not be different from that provided for in the Federal Constitution, international regulation and infraconstitutional legislation, since it aims to guarantee dignity and better living conditions for workers, families and companies. The objective of this study is to verify if the Santa Catarina Work Insurance Program (PTS-SC) has been achieving its purpose of making society, workers, companies, etc. aware of the accident and the importance of the prevention of accidents at work, thus, to reduce accidents in the State. In order to do so, in the first stage, the precepts regarding fundamental rights are studied in a broad way (evolution, conceptualization, classification and normalization) and, more specifically, in relation to the work and the health of the worker. In the second moment, the Brazilian accidental reality is analyzed, including with accidental data. Finally, as the main focus, the paper seeks to analyze the theoretical bases of the PTS-SC, the actions and practices carried out, the evaluation of the PTS-SC partners and an analysis of data on work accidents in Santa Catarina in 2012. The problem of the present research is to verify if the PTS-SC has been fulfilling its role of raising society's awareness about the accident reality, the importance of prevention, as well as whether or not it contributes to the reduction of accidents at work in the state of Santa Catarina. The methodology adopted was the qualitative research and the method of deductive approach, characterized by a monographic procedure, through the use of the bibliographical technique, such as scientific publications, books, theses, doctrine, jurisprudence, research analysis and research in sites specialized in each theme.

Keywords: Fundamental Rights. Worker's health. Job. Accidents at work. Safe Work Program of Santa Catarina.

ABREVIATURAS E SIGLAS USADAS

AEAT	Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho
AGU	Advocacia-Geral da União
CATs	Comunicação de Acidentes de trabalhos
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CISTT	Comissão Intersetorial em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CREA SC	Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ELETROSUL	Centrais Elétricas S.A
FACISC	Federação das Associações Empresariais de Santa Catarina
FECOMÉRCIO	Federação do Comércio de Santa Catarina
FETICOM-SC	Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de Santa Catarina
FETIESC	Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina
FIESC	Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
FUCRI	Fundação Educacional de Criciúma
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LOS	Lei Orgânica de Saúde
MS	Ministério da Saúde
MPS	Ministério da Previdência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NUPESC	Núcleo de pesquisa em Saúde Coletiva e meio Ambiente da Universidade do Contestado
NRs	Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

ONU	Organização das Nações Unidas
PIAT	Programa Integrado de Assistência do Acidentado do Trabalho
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
PNST	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PTS	Programa Trabalho Seguro
PTS-SC	Programa Trabalho Seguro do TRT12
SEA	Secretaria de Estado e Administração (Santa Catarina)
SINDICARNE	Sindicato das Indústrias de Carnes e Derivados de Santa Catarina
SINDUSCON	Sindicato da Indústria da Construção Civil
SINPLASC	Sindicato das Indústrias Plásticas do Sul Catarinense
SINQUISUL	Sindicato das Indústrias Químicas do Sul Catarinense
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes.
SITICOM	Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil
TRTs	Tribunais Regionais do Trabalho
TRT12	Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNIVALI	Fundação Universidade do Vale do Itajaí
UNOESC	Universidade do Oeste de Santa Catarina
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNESC	Universidade do Extremo Sul Catarinense

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	19
2.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	19
2.1.1 direitos humanos e direitos fundamentais: distinções.....	20
2.1.2. Os Direitos Fundamentais. Algumas considerações quanto à origem, conceito, função e evolução.....	22
2.1.3. Direitos Fundamentais. Classificação e dimensões.....	30
2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE.....	35
2.2.1 A proteção jurídica da saúde do trabalhador(a).....	36
2.2.2 Saúde do(a) trabalhador(a): na prática, um direito fundamental?.....	42
3 A FINALIDADE DO TRABALHO E O DILEMA ACIDENTÁRIO BRASILEIRO.....	48
3.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA.....	49
3.2 O TRABALHO E A DIGNIDADE DO(A) TRABALHADOR(A) NO QUE CONCERNE A SAÚDE E SEGURANÇA.....	56
3.2.1 O trabalho e a dignidade do(a) trabalhador(a) nos termos constitucionais e normatização internacional.....	57
3.2.2 A centralidade do trabalho e a dignidade do trabalhador.....	63
3.3 OS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL.....	67
3.3.1 Realidade acidentária brasileira.....	67
3.3.2.O meio ambiente de trabalho seguro e saudável.....	73
3.3.2 Reforma trabalhista: provável situação de agravamento do quadro acidentário brasileiro?.....	77
4 O PROGRAMA TRABALHO SEGURO.....	82
4.1 O PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TST/CSJT.....	83
4.1.1 O Programa Trabalho Seguro. Contornos teóricos, históricos e bases normativas.....	85
4.2 O PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SANTA CATARINA (TRT 12ª REGIÃO).....	90
4.2.1 O Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT 12ª Região). Aspectos teóricos.....	90
4.2.2 O Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho de Santa	

Catarina (TRT 12ª Região). Aspectos práticos.....	94
4.3 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO EM SANTA CATARINA.....	109
4.3.1 Pesquisa realizada pelo Programa Trabalho Seguro junto aos parceiros, por meio de questionário com a finalidade de avaliar o Programa e as práticas.....	110
4.3.2 Análise da evolução (ou não) dos números de acidentes de trabalho em Santa Catarina a partir de dados constantes no Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho: Período avaliado: ano de 2012 a 2017.....	121
5 CONCLUSÃO.....	124
BIBLIOGRAFIA.....	131
ANEXO.....	136
ANEXO A- QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARCEIROS DO PTS -SC.....	137

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade as relações sociais estão está cada vez mais complexas, o que se reflete nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores. As relações sociais atualmente vivenciadas pela sociedade industrial, tecnológica, digital, incorpora os problemas da insegurança, do risco e da instabilidade, o que repercute nas relações de trabalho.

É no trabalho que as pessoas buscam o seu sustento, a melhoria da qualidade social, econômica e de vida. Todos necessitam trabalhar, independente da condição: empregado, particular ou público, autônomo, empresário, empregador ou não, etc. Aliás, a maior parte da vida de uma pessoa transcorre dentro do ambiente laboral.

Deste modo, a qualidade de vida do trabalhador é diretamente influenciada pelo ambiente laboral. Assim, se este ambiente for adequado, seguro e saudável, cumprirá as finalidades jurídicas e fáticas prescritas na normatização. Caso contrário, se este ambiente laboral for inadequado, inseguro e causar acidentes de trabalho “lato sensu” (acidente típico ou doença ocupacional), afetará negativamente a qualidade de vida do trabalhador, podendo inclusive causar danos irreversíveis a sua saúde, seus relacionamentos e a sua condição social econômica e de vida.

O trabalho com saúde é o bem valioso e essencial para a pessoa possa ter dignidade na relação laboral. Por isso o trabalho e a saúde do trabalhador, no Brasil, são considerados direitos fundamentais, protegidos além da normatização constitucional, por normas internacionais, legais e infralegais.

No entanto, nas práticas laborais do dia a dia o trabalho não tem se prestado a cumprir a plenitude de sua função constitucional, isto é, garantir a dignidade humana no trabalho e a preservação da saúde do trabalhador. Tanto é verdade que a questão acidentária tem afastado milhares de trabalhadores, diariamente, do trabalho, se considerarmos os números de acidentes ocorridos nesta última década. Ademais, a pessoa ao incorporar a qualidade de trabalhador(a), não se despe da sua dignidade humana. Passa a incorporar um direito maior de proteção, o que deve ser levado em conta pelo estado e pela sociedade, através dos atores sociais, principalmente na normatização estatal, nas práticas diárias, nas políticas públicas.

Contudo, o problema da realidade acidentária brasileira mostra-se cada

vez mais preocupante. Isso porque, apesar dos progressos tecnológicos e da extensa e complexa legislação (versando sobre o trabalho, sua finalidade, os direitos do trabalhador(a), as garantias de condições seguras, saudáveis e dignas) os números encontram-se em patamares assustadores.

São necessárias e fundamentais, ações concretas, que alcancem a base das relações de trabalho, para conscientizar os atores sociais da atual realidade acidentária (até porque cada um acha que o acidente jamais vai ocorrer com ele), conclamando para uma mudança cultural em relação as práticas laborais diárias e dos deveres inerentes a cada parte na relação de trabalho.

O Programa Trabalho Seguro (PTS) representa umas dessas práticas que tem por objetivo desenvolver ações voltadas à prevenção de acidentes e promoção da saúde do trabalhador(a) no ambiente laboral. O Poder Judiciário trabalhista, consciente da realidade acidentária e dos agravos que o acidente ocasiona na vida do trabalhador(a) e demais reflexos sociais, entendeu por atuar de forma proativa, na questão da prevenção, “saindo”, por assim dizer, de uma posição passiva (e ou repressiva), para uma atuação mais ativa e de inserção social. Sua finalidade é aproximar-se dos atores sociais e aproximar estes entre si, de modo a conscientizá-los da importância da adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho, considerando a gravidade da questão acidentária brasileira e dos reflexos que o acidente de trabalho ocasiona ao trabalhador(a), à família, à empresa, à sociedade e aos governos.

Desta forma, considerando a saúde como um direito fundamental, o objetivo geral da presente pesquisa analisar a realidade laboral brasileira e a efetividade dessa normatização. Para tanto, especificamente, busca-se estudar os direitos fundamentais, principalmente no que se refere a saúde do trabalhador(a) e o trabalho, bem como os temas conexos (meio ambiente de trabalho, saúde e segurança, dignidade da pessoa humana, acidentes de trabalho); verificar a realidade das relações laborais no que se refere a acidentabilidade (nacional e regional); e, por fim, analisar se o Programa Trabalho Seguro cumpre sua missão institucional e contribui para a redução de acidentes de trabalho no Estado de Santa Catarina.

A elaboração do presente estudo surgiu diante da opção do Poder Judiciário Trabalhista de participar proativamente da vida social, uma vez que talvez seja aquele que mais tem conhecimento da gravidade dos problemas decorrentes dos acidentes de trabalho e seus reflexos sociais e econômicos. Deve-se levar em

conta a jovialidade da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos acidentários, uma vez que a competência para tanto adveio somente com a Emenda Constitucional 45/2004, pois até então tais conflitos eram solucionados junto à Justiça Comum Estadual.

O presente estudo está em sincronia com o programa de Mestrado em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), na área de concentração “Direitos Humanos e Sociedade”. O curso, com perspectiva crítica e interdisciplinar, tem como objetivo a pesquisa acadêmica voltada para os direitos humanos e suas relações jurídicas e políticas com a sociedade e com o Estado. Também, o presente estudo sintoniza-se e vincula-se à linha de pesquisa “Direito, Sociedade e Estado”, pois trata do estudo sobre o direito, a sua normatização, as relações sociais estabelecidas e vivenciadas pelos atores sociais, além da atuação estatal, considerando a finalidade do próprio estado e a pacificação das relações sociais dentro do processo civilizatório atual.

Também está conectada à linha de pesquisa do orientador, Doutor Rodrigo Goldschmidt, vez que se abordam os temas de “Dignidade Humana”, “Direitos Fundamentais Trabalhistas” e “Condições dignas de trabalho”, encontrando-se, ademais, sintonizada com o “Grupo de Pesquisa de Direitos Humanos e Direitos Fundamentais do Trabalho e Políticas Públicas”.

Portanto, a pesquisa apresenta relevância acadêmica, pois busca realizar estudo e proporcionar reflexões na academia, mas principalmente junto à sociedade pois, apesar de a saúde do trabalhador(a) se apresentar como um direito fundamental, a realidade laboral vivenciada pelos trabalhadores(as) mostra-se desconectada desta normatização. É preciso resgatar a dignidade do trabalhador(a) no ambiente laboral, através da conscientização acerca dos direitos e deveres das partes envolvidas (empregado, empregador e do próprio estado) e de uma mudança cultural e prática nas relações laborais, sob pena de agravamento da questão da saúde no ambiente laboral.

O marco teórico é “a saúde do trabalhador(a) como direito fundamental”, a qual merece ser efetivada nas relações de trabalho, pois não basta uma farta normatização: é preciso dar efetividade prática à norma, sob pena de descrédito social, tanto para com o legislador como para com o Estado como um todo.

Assim, a presente dissertação encontra-se dividida em três capítulos. No primeiro realiza-se um estudo sobre os direitos fundamentais, essenciais para a delimitação dos direitos da pessoa humana, na proteção de seus direitos,

preservação da dignidade nas relações sociais e até como delimitação (como forma de limitação ou de prestação diante das necessidades) da ação estatal. Busca-se definir a origem e função dos direitos fundamentais, essenciais para a proteção e defesa da dignidade humana. Esta será a base para, na sequência, discorrer sobre as questões relativas à saúde do trabalhador(a), qualidade de vida no trabalho.

No segundo capítulo discorre-se sobre o trabalho, sua finalidade e sobre a questão acidentária brasileira, inclusive com análise de dados/números nos últimos anos.

O trabalho (forma de realização, organização, finalidade, normatização, etc) passou por muitas mudanças ao longo dos tempos, mas sua finalidade básica sempre foi garantir a sobrevivência do trabalhador(a) e, na medida do possível, incorporar algumas melhorias na sua condição econômica e social. Com a Revolução Industrial estas mudanças foram mais significativas, sendo que desde então, as relações sociais, sofrem gradativamente maiores e mais rápidas ressignificações. Esta “instabilidade” diante das mudanças, intensidade como ocorrem, refletem no trabalho, no modo de produção, na qualidade de vida do trabalhador(a), quase que transformando o homem em uma máquina de produção (inclusive descartável, o que demonstra a perda do senso de humanidade nas relações de trabalho).

Com isso, as relações sociais não se apresentam estáveis e seguras, sendo que em relação ao trabalho há uma “despadronização do trabalho assalariado” diante das “novas” formas de realização do trabalho. E num mundo global e tecnológico, o trabalhador(a) encontra-se cada vez mais isolado nesta “selva” econômica e social, o que afeta de sobremaneira sua segurança, estabilidade e ao final sua dignidade. E neste contexto, no Brasil surge a Lei da Reforma Trabalhista, com a desregulamentação e flexibilização de uma gama de direitos, o que aumenta o isolamento do trabalhador(a), sua estabilidade emocional e normativa. Portanto, a “evolução” das relações sociais e laborais ao longo do tempo estão acontecendo em prejuízo dos direitos do trabalhador(a), situação que tende a agravar-se no aspecto da defesa da sua saúde no ambiente laboral.

No terceiro capítulo, após o aporte teórico e de dados acerca da realidade acidentária adentra-se na análise e estudo do Programa Trabalho Seguro, uma iniciativa do TST/CSJT, cuja implementação das práticas ocorre nos TRTs (Tribunais Regionais do Trabalho), que almeja a proteção e defesa da saúde do trabalhador(a) nas relações laborais e conseqüente redução dos acidentes de trabalho.

Inicia-se o estudo, primeiramente considerando o aspecto geral e teórico do Programa Trabalho Seguro em nível nacional, para posteriormente aprofundar e delimitar espacialmente no estado de Santa Catarina. É em nível regional que ocorrem as práticas de modo que o ponto central é analisar e avaliar as ações desenvolvidas (aspectos práticos) pelo Programa Trabalho Seguro no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina). Para tanto, relaciona-se diversas atividades realizadas, analisa-se a avaliação de alguns atores sociais (parceiros) e da evolução (ou não) do quadro acidentário, para verificar se o Programa contribuiu ou não, na prática, para a redução de acidentes, levando em conta os objetivos normativos fixados e estipulados quando da criação do Programa Trabalho Seguro (PTS) em 2012 e constantes do disposto no art. 2º da Resolução 96/2012- CSJT.

A metodologia do trabalho tem por base a pesquisa qualitativa e o método de abordagem dedutivo, caracterizando-se por um procedimento monográfico, mediante a utilização da técnica bibliográfica, como publicações científicas, livros, teses, doutrina, jurisprudência e análise de pesquisa.

2 A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Na atualidade, o estudo dos direitos fundamentais mostra-se essencial para a correta delimitação dos direitos da pessoa humana, na proteção de seus direitos, preservação da dignidade nas relações sociais e até como delimitação (forma de limitação ou de prestação diante das necessidades) da ação estatal.

Neste primeiro capítulo pretende-se estabelecer e esclarecer, através de um panorama sobre o assunto, o que são os direitos fundamentais e sua distinção em relação aos direitos humanos, bem como tecer alguns comentários acerca de sua origem, conceitos e função dentro de um ordenamento jurídico.

Através da correta delimitação e alcance dos direitos fundamentais, pretende-se analisar a questão relativa a saúde, mais especificamente a saúde do trabalhador(a) nas relações laborais, o que influencia diretamente na qualidade de vida no ambiente de trabalho e na própria qualidade de vida da pessoa nas relações sociais.

Ademais, a saúde e a segurança do trabalhador(a) são direitos garantidos não só na legislação trabalhista, mas nas disposições constitucionais e internacionais, o que lhes confere um caráter de direito fundamental. Com isso, a saúde do trabalhador(a) enquadra-se, diante da condição de norma fundamental, numa hierarquia normativa superior as demais normas, inclusive na condição de cláusula pétrea na Constituição Brasileira.

2.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais ocupam uma posição especial dentro do ordenamento jurídico de uma nação. Situam-se dentro do catálogo constitucional e repercutem sobre toda a normatização estatal, mantendo direta relação com a dignidade da pessoa humana, seja na questão da proteção de direitos em relação a atuação estatal (positiva ou negativa) ou privada. Visam proteger os direitos mais próximos da pessoa e, nomeadamente, para fins desta pesquisa, da pessoa do trabalhador(a).

Em que pese os ideais de liberdade, igualdade, fraternidade, justiça, solidariedade, dignidade da pessoa humana serem aspirações permanentes da sociedade, a inclusão de direitos considerados essenciais à pessoa humana e o reconhecimento estatal foi resultado de lutas e reivindicações, com o que

gradativamente foram incorporadas nos textos constitucionais.

Nesse processo de construção dos direitos fundamentais é importante conhecer, mesmo que sucintamente, algumas posições doutrinárias sobre sua história.

2.1.1 DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS: DISTINÇÕES

Conforme Piovesan, diante do terror das ações ocorridas na Segunda Guerra Mundial, de destruição e no qual as pessoas eram consideradas descartáveis, ou seja, em face do flagelo da Segunda Guerra Mundial, surge a necessidade de reconstrução do valor dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional. Parte das violações praticadas contra a humanidade poderiam ser prevenidas se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse. A partir daí fortalece-se a ideia de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, mas precisa também estar amparar na ordem jurídica internacional, isto é, extrapolando os limites estatais. Tal situação tem duas importantes consequências: 1) a revisão da noção tradicional de soberania absoluta do Estado, que passa a sofrer um processo de relativização, na medida em que são admitidas intervenções no plano nacional, em prol da proteção dos direitos humanos; isto é, permitem-se formas de monitoramento e responsabilização internacional, quando os direitos humanos forem violados; 2) a cristalização da ideia de que o indivíduo deve ter direitos protegidos na esfera internacional, na condição de sujeito de direito¹.

Nesse sentido é importante a observação de Mazzuoli: No que se refere a proteção internacional dos direitos humanos, que regula diretamente as relações dos Estados em seu conjunto e indiretamente essas mesmas relações por meio da atuação das organizações internacionais está perdendo espaço para o crescente aparecimento de textos internacionais que, além de erigir os indivíduos à condição de sujeitos de direito internacional, flexibilizando (senão abolindo) o conceito tradicional de soberania estatal absoluta, também lhes garante o acesso direto às instâncias internacionais, por meio do fornecimento de instrumentos jurídicos com os quais tais indivíduos podem vindicar e fielmente ali defender os seus direitos

¹ PIOVESAN, Flávia. A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 E OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <file:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/3516-13296-1-PB.pdf>. Acesso em : 19/03/19

fundamentais violados². Assim, verifica-se que a valorização da pessoa humana vem adquirindo maior espaço dentro do contexto normativo mundial.

Pode-se afirmar que os direitos humanos guardam estreita proximidade com os direitos fundamentais. Contudo, para fins de identificação existem algumas diferenças.

Os direitos humanos encontram-se normatizados na ordem jurídica internacional (tratados) ou mesmo nos costumes internacionais, servindo geralmente de base para a normatização interna de uma nação. Sua base material contempla questões relativas à pessoa humana, sua dignidade, liberdade e igualdade, podendo incluir assuntos relacionados a saúde, meio ambiente, moradia, educação, etc. Portanto, os direitos humanos visam proteger juridicamente os valores maiores vinculados a dignidade da pessoa humana, em defesa da plenitude dos direitos inerentes à condição humana, inclusive frente ao próprio estado.

Alvarenga, em artigo publicado na *internet* sob o título “Conceito-Objetivo- Diferença entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais³, registra que:

O respeito aos direitos humanos representa um princípio comum a todos os povos civilizados. Assim, os direitos fundamentais se relacionam com os primeiros reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado. A diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais não está no conceito, pois ambos possuem a mesma essência e finalidade, que é de assegurar um conjunto de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. A diferença substancial, então, reside na localização da norma que dispôs sobre os mesmos.

Ainda no referido artigo, esclarece sua conclusão citando Ingo Wolfgang Sarlet:

Em que pese sejam ambos os termos ('direitos humanos' e 'direitos fundamentais') comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos' guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).

² MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS E O DIREITO INTERNACIONAL DO MEIO AMBIENTE. Disponível em: (<File:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/117-231-1-SM-1.pdf>). Acesso em 19/03/2019.

³ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. http://www.lex.com.br/doutrina_27021556_CONCEITO__OBJETIVO__DIFERENCA_ENTRE_DIREIT_OS_HUMANOS_E_DIREITOS_FUNDAMENTAIS.aspx

Segundo Miranda, os direitos fundamentais, principalmente os mais próximos com a dignidade da pessoa humana, tem sua base no direito natural, ou em valores éticos superiores ou na consciência jurídica geral e servem como limites transcendentais do próprio poder constituinte material (originário) e como princípios axiológicos fundamentais (MIRANDA, 2012, p. 15).

Ainda, é importante registrar a posição de Sarlet, para quem a expressão direitos fundamentais representa uma categoria mais geral e abrangente que as demais expressões: “direitos humanos”, “direitos do homem”, “direitos subjetivos públicos”, “liberdades públicas”, “direitos individuais”, “liberdades fundamentais” e “direitos humanos fundamentais” (SARLET, 2012, p. 248).

Levando em conta as distinções e pontos comuns entre as expressões, passa-se a analisar mais especificamente os direitos fundamentais. Deve-se levar em conta que em muitas situações o alcance da expressão direitos humanos e direitos fundamentais coincidem, até mesmo porque tem amparo na normatização, tanto internacional como constitucional.

2.1.2. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES QUANTO À ORIGEM, CONCEITO, FUNÇÃO E EVOLUÇÃO

De início, cumpre ressaltar que apesar da distinção entre direitos humanos (normatizados e protegidos pela legislação internacional) e direitos fundamentais (direitos positivados no âmbito interno de uma nação, no seu documento maior, a Constituição), sua utilização muitas vezes coincide, porquanto alguns direitos enquadram-se como direitos humanos e fundamentais ao mesmo tempo.

A concepção normativa dos direitos fundamentais surge junto com a criação do Estado Democrático de Direito, a partir do momento que foram criados mecanismos jurídicos que permitissem a participação popular nas decisões políticas (MARMELESTEIN, 2014, p. 31).

Os direitos fundamentais são conquistas positivadas ao longo do tempo após muitos anos de reivindicações, que passam a compor a estrutura jurídica de um Estado, mas sempre existiram intrinsecamente para o homem. Foram aos poucos sendo inseridas, aceitas como uma forma de proteção mínima diante de tantas afrontas contra a própria raça humana no decorrer das décadas.

Para Sarlet, o principal documento referente aos direitos humanos, para quem se dedica ao estudo dos direitos humanos e dos direitos fundamentais é a *Magna Charta Libertatum*, pacto firmado em 1215, pelo Rei João Sem-Terra e os bispos e barões ingleses. Trata-se de um documento elaborado para garantir aos nobres ingleses alguns privilégios feudais. No entanto, a população em geral estava excluída desses direitos. O referido documento serviu como preferências para alguns direitos e liberdades clássicas, como o habeas corpus, o devido processo legal e a garantia de propriedade (SARLET, 2012, p. 255).

No entendimento de Marmelstein, a ideia de justiça de liberdade, de igualdade e de solidariedade, sempre esteve presente, em maior ou menor intensidade, em todas as sociedades humanas, ligadas à dignidade da pessoa, mas nem sempre positivadas. Ao longo da história alguns direitos foram positivados: o código de Hamurabi, onde estavam previstos vários direitos, cujos objetivos maiores eram “evitar a opressão dos fracos” e “propiciar o bem-estar do povo”, indicativos da defesa da finalidade existencial dos direitos do homem; as escrituras da Bíblia, que trazem consigo códigos de conduta moral e ética, as quais até hoje influenciam o povo cristão que propaga tal fé; a Carta de João Sem-Terra, de 1215, a qual é considerada por muitos estudiosos o documento que deu origem aos direitos fundamentais, uma vez que consagra inúmeros direitos relativos a liberdade, legalidade, devido processo legal, irretroatividade das leis, dentre outros (MARMELSTEIN, 2014, p. 27-29). Nesse processo de construção dos valores e ideias acima referidas, segundo o autor, o século onde ocorreu a maior consagração de tais direitos foi o século XVIII, com o surgimento do chamado estado democrático de direito.

o desenvolvimento da ideia de direitos fundamentais enquanto norma jurídica de hierarquia constitucional destinadas à limitação jurídica do poder político somente ocorreu por volta do século XVIII, com o surgimento do modelo político chamado estado democrático de direito, resultante das chamadas revoluções liberais ou burguesas (MARMELSTEIN, 2014, p. 31).

Assim, a “construção” dos direitos do homem sempre esteve intimamente ligada a dignidade da pessoa, “surgindo” de várias formas e com várias finalidades. Uma delas seria possibilitar a participação popular nas tomadas de decisões do governo e outra a própria limitação do poder estatal, na busca de amenizar os sofrimentos da população e atender os anseios de melhorias sociais, isto é, a construção de uma sociedade mais igualitária.

Segundo Mastrodi, as origens dos direitos fundamentais são várias, seja a partir do direito natural (por corresponderem a instâncias ou valores éticos), seja a partir de instituições, que conforme o momento histórico tornam concretos certos valores que se enquadram como fundamentais. Portanto, são frutos do desenvolvimento histórico de ponderações racionais dos valores que, num processo dialético e dialógico, são descobertos ou superam os anteriores:

É com base em valores comuns que as pessoas podem chegar a consensos quanto ao melhor modo de convivência para todos. Num plano abstrato, os valores considerados comuns são valores universais, metafísicos (porquanto ideais); num plano concreto (que é o plano de aplicação dos consensos e da fundamentação empírica dos valores), os valores comuns são aqueles que suprem as necessidades das pessoas daquele local e daquelas épocas. consensos, assim, podem decorrer tanto da razão pura (valores abstratos, a partir do saber universal) quanto da razão prática (a partir de valores concretos, a partir do saber local) (MASTRODI, 2008, p. 27/28).

Tais consensos consubstanciam formas de convívio daquela sociedade, com os valores por ela escolhidos. Esses permeariam as relações, práticas, pactos e contratos sociais cujos direitos são intrínsecos a cada ser humano pertencente àquela localidade ou grupo.

No que se refere a normatização dos direitos humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, é um divisor de águas no processo da afirmação e proteção internacional dos direitos humanos. Surgiu após a segunda guerra mundial e, diante dos graves problemas nela ocorridos, serviu de “inspiração” para uma conscientização internacional em defesa dos direitos humanos. Nos seus considerandos preza pelo reconhecimento da dignidade, da liberdade, da justiça e da paz; o respeito pelos direitos humanos, no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, dentre outros⁴.

Os direitos humanos, considerando as diversas disposições que os protegem servem de norte e ponto de sustentação para a normatização estatal. Por isso, devem ser analisados não isoladamente ou de modo compartimentalizado, mas relacionados uns aos outros de modo a irradiar a maior eficácia, no cotejo do conjunto normativo internacional e também no plano interno das nações signatárias dos referidos pactos.

Uma observação importante em relação aos direitos humanos é que esses, a partir de seu reconhecimento, serviram para limitar o poder estatal ou

⁴ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 18/03/2019.

mesmo a exigir uma ação positiva do Estado, pois ampliaram o respeito ao indivíduo como pessoa humana. Também encontram-se sedimentados em alguns princípios, como da universalidade, integralidade e da indivisibilidade dos bens protegidos. Tais princípios servem de base para a correta interpretação, aplicação e efetivação das normas de direitos humanos.

Para Trindade, o Direito Internacional dos Direitos Humanos, em seu percurso histórico rumo à universalização, norteou-se por alguns princípios básicos, inspiradores de toda sua evolução: princípios da universalidade, da integralidade e da indivisibilidade dos direitos protegidos, inerentes à pessoa humana e por conseguinte anteriores e superiores ao Estado e demais formas de organização político-social, assim como o princípio da complementaridade dos sistemas e mecanismos de proteção (de base convencional e extraconvencional, de âmbito global e regional). Neste universo conceitual, e por força do disposto nos tratados de direitos humanos, os ordenamentos jurídicos internacional e interno mostram-se em constante interação no propósito comum de salvaguardar os direitos consagrados, prevalecendo a norma que proteja o ser humano⁵.

Observa-se que os direitos humanos são anteriores ao próprio Estado, sendo que seu reconhecimento e a principiologia almejam a valorização do ser humano enquanto pessoa, tanto nas relações entre os particulares como em relação aos Estado, tanto na sua atuação positiva (prestacional) ou negativa (dever de abstenção).

No que se refere a um conceito de direitos fundamentais, os doutrinadores apresentam vários pontos de aproximação, ora com uma visão mais restrita ora mais ampliativa do alcance de seu significado. Várias conceituações são obtidas quando se analisa os direitos fundamentais e cada autor traz com seu entendimento uma visão diferente, porém todas sempre convergindo no mesmo sentido, a proteção dos direitos da dignidade da pessoa humana.

Nas palavras de Sarlet, numa primeira aproximação conceitual, os direitos fundamentais são posições jurídicas reconhecidas e protegidas na perspectiva do direito constitucional do Estado. Em termos conceituais define os direitos fundamentais como:

⁵ TRINDADE, Antônio Augusto Cansado. DESAFIOS E CONQUISTAS DO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS NO INÍCIO DO SÉCULO XXI. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/esp/407-490%20cancado%20trindade%20OEA%20CJI%20%20.def.pdf>. Acesso em 19/03/2019.

todas posições jurídicas concernentes às pessoas (naturais ou jurídicas, consideradas na perspectiva individual ou transindividual) que do ponto de vista do direito constitucional positivo, forma, expressa ou implicitamente integradas à Constituição e retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos, bem como todas as posições jurídicas que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparadas, tendo ou não assento na Constituição formal (SARLET, 2012, p. 269).

Mendes e Branco entendem que os valores mais caros da existência humana merecem ser resguardados em um documento com a força vinculativa máxima. Nesse sentido os direitos fundamentais assumem posição de definitivo realce na sociedade quando se inverte a tradicional relação entre estado e indivíduo e se reconhece que o indivíduo tem, primeiro, direitos, e, depois, deveres perante o Estado, e que os direitos que o estado tem em relação ao indivíduo se ordenam com objetivo de melhor cuidar das necessidades dos cidadãos (MENDES e BRANCO, 2015, p. 135-136).

Mastrodi afirma que os direitos fundamentais são uma proteção as características das pessoas, que se violadas causam danos a sua condição de ser humano. Nesse sentido considera que:

Os direitos fundamentais, considerados como o conjunto de valores caros ao grupo social, relativos à proteção da vida e da dignidade das pessoas, assumem grau máximo de importância social, determinando em função de si a construção das relações sociais e jurídicas (MASTRODI, 2008, p. 31).

Marmelstein formula a seguinte conceituação de direitos fundamentais:

Os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitima todo o ordenamento jurídico (MARMELSTEIN, 2014, p. 31).

Para Miranda, os direitos fundamentais são direitos ou posições jurídicas ativas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição, seja na Constituição formal, seja na Constituição material⁶. Esclarece que os dois sentidos podem ou não coincidir, mas não deve-se confundir os direitos fundamentais com as ideias de direito, regimes políticos ou mesmo ideologias (MIRANDA, 2012, p. 09-10).

Alerta que apesar de haver entendimentos de que os direitos fundamentais só estariam garantidos se positivados, tal entendimento não se mostra

⁶ Com isso, diferencia os direitos fundamentais em sentido formal dos direitos fundamentais em sentido material.

o melhor, haja vista direitos fundamentais são inatos a condição de ser humano. Ademais, nas palavras de MIRANDA todos os direitos fundamentais em sentido formal, são também direitos fundamentais em sentido material. Mas há direitos fundamentais em sentido material para além deles (MIRANDA, 2012, p. 11).

Canotilho distingue os *direitos fundamentais formalmente constitucionais* dos *direitos materialmente fundamentais*. Os primeiros, porque estão enunciados e consagrados pela Constituição de uma nação, acrescentando ainda, que podem ser incluídos outros direitos, em virtude das normas constitucionais (*cláusulas abertas* ou *princípio da não identificação*)⁷ constantes de leis ou normas de direito internacional (CANOTILHO, 1993, p. 528).

Alerta, porém, que o problema é saber distinguir quais os direitos que, sem assento constitucional possuem dignidade suficiente para serem considerados de fundamentais. Entende que, podem ser considerados materialmente constitucionais os direitos equiparáveis, por seu objeto e importância aos direitos fundamentais formais.

Segundo Bonavides, podem ser considerados direitos fundamentais todos os direitos ou garantias nomeados e especificados no instrumento constitucional (BONAVIDES, 2003, p. 561).

Miranda, contudo, adverte que considerar direitos fundamentais somente os inscritos no ordenamento constitucional é equivalente a um positivismo cego em relação aos valores permanentes da pessoa:

Admitir que os direitos fundamentais fossem em cada ordenamento jurídico aqueles direitos que sua constituição, expressão de certo e determinado regime político, como tais definisse, seria o mesmo que admitir a não consagração, a consagração insuficiente ou a violação reiterada de direitos à vida ou ao trabalho, a liberdade de crenças ou a participação na vida pública só porque de menor importância ou desprezíveis para um qualquer regime político; e a experiência da Europa dos anos 30 a 90 do século como doutros continentes, aí estaria a mostrar os perigos advenientes dessa maneira de ver as coisas (MIRANDA, 2012, p. 11).

Os direitos fundamentais são direitos intrínsecos ao ser humano, tanto na condição de direito natural como quando positivado, cuja função é garantir a dignidade da pessoa humana enquanto tal. Ocupam uma posição especial e de

⁷ No caso da Constituição brasileira de 1988, (*cláusulas abertas* ou *princípio da não identificação*), decorrem do disposto no art. 5, § 2º: Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

destaque dentro do ordenamento jurídico de uma nação. Nesse sentido Sarlet é enfático:

(...) a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que 'atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais', exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam a pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade (SARLET, 2004, p. 84).

Nas palavras de Hesse, o avanço dos direitos fundamentais não exclui que existam diferenças materiais, tanto na sua concepção como nas garantias. Por isso, um direito fundamental pode significar algo absolutamente diferente numa Constituição socialista do que consta em uma Constituição democrática ocidental. Afirma que enquanto hoje os direitos fundamentais na Europa ocidental e na América do Norte são interpretados segundo seu significado originário (clássico) como liberdades individuais e direitos políticos, surgem com peso desigual, outras dimensões: direitos sociais, de prestação, de participação para a satisfação das necessidades materiais básicas da população. E, especialmente em Estados do Terceiro Mundo, direitos de grupos e de Estado, como o direito ao desenvolvimento, à paz e a proteção do meio ambiente ou o direito de participar do patrimônio comum da humanidade. Assim, os direitos humanos vem sendo coletivizados, conforme reconhecidos pela organização estatal. Ainda, complementa, no sentido de que as forma de garantir os direitos fundamentais podem ser diferentes e oscilam: na Alemanha pela enumeração dos referidos direitos na Constituição; na França por remeter a proteção a Declaração histórica de Direitos Humanos; na Inglaterra, por até reconhecer os direitos fundamentais como garantias não escritas. E conclui:

Toda essa diversidade evidencia que a validade universal dos direitos fundamentais não supõe uniformidade. A razão é bem conhecida: o conteúdo concreto e a significação dos direitos fundamentais para o estado dependem de fatores extrajurídicos, especialmente da idiosincrasia, da cultura e da história dos povos.. Por isso, só tendo em conta esses aspectos torna-se possível uma compreensão objetiva das tarefas, da conformação e da eficácia dos direitos fundamentais num ordenamento jurídico estatal concreto (HESSE, 2009. p. 25-26).

Segundo Ledur, os direitos fundamentais têm função importante a cumprir na ordem jurídica, sendo de importância vital para a dogmática, e por consequência na sua efetivação na vida dos indivíduos em particular e da coletividade em geral. E conclui: "O que importa não é só a 'bela moldura' com que uma constelação de direitos

fundamentais possa adornar a ordem jurídica”. Essa advertência merece uma atenção especial, pois de nada vale um extenso ordenamento ou um longo elenco de direitos no corpo da norma Constitucional, sem que tais disposições tenham assento na realidade diária da sociedade (LEDUR, 2009, p. 26).

Para Barroso, a finalidade da Constituição é conservar as conquistas incorporadas ao patrimônio da humanidade e avançar na conquista de valores e bens jurídicos socialmente desejáveis. Adverte que um direito constitucional que é despreendido da vida real é norma vazia:

A Constituição é um instrumento do processo civilizatório. Ela tem por finalidade conservar as conquistas incorporadas ao patrimônio da humanidade e avançar na direção de valores e bens jurídico socialmente desejáveis e ainda não alcançados. Como qualquer ramo do direito, o direito constitucional tem possibilidades e limites. Mais que em outros domínios, nele se expressa a tensão entre a norma e a realidade social. No particular é preciso a duas disfunções: i) a da Constituição que se limita a reproduzir a realidade subjacente, isto é, as relações de poder e riqueza vigentes na sociedade, assim chancelando o status quo; e(II) a do otimismo juridicizante, prisioneiro da ficção de que a norma pode tudo e da ambição de salvar o mundo com papel e tinta. O erro na determinação desse ponto de equilíbrio pode gerar um direito constitucional vazio de normatividade ou despreendido da vida real (BARROSO, 2013, p. 68).

Nesse sentido, é importante a realização de ações positivas e práticas pelos Estados, particulares, organizações sociais, no sentido de concretizar os ditames normativos através de políticas públicas, programas ou ações que, verificando a realidade social atuem de forma propositiva, imprimindo efetividade aos preceitos normativos (internacionais e/ou nacionais) na defesa dos direitos da pessoa humana. Não basta um belo e extenso ordenamento quando existe desconexão entre seus encaminhamentos e a prática das relações sociais. Nesse sentido, o Programa Trabalho Seguro visa dar colocar em prática a ações de conscientização para a redução dos índices acidentários no Brasil, para através da prevenção, ter-se uma forma mais efetiva a saúde do trabalhador(a), o que vem ao encontro da normatização internacional, além da normatização nacional, como se verá adiante. Trata-se de uma ação pública que visa dar efetividade ao preceito fundamental da proteção da saúde do trabalhador(a).

Por fim, cabe registrar a advertência de Marmelstein, para quem os direitos fundamentais não representam valores imutáveis ou eternos, mas os valores dinâmicos, sujeitos a saltos evolutivos e tropeções históricos, uma vez que acompanham a evolução cultural da sociedade (MARMELSTEIN, 2014, p. 37).

Desta forma, os direitos fundamentais são intrinsecamente ligados a dignidade da pessoa humana, sendo que o seu reconhecimento pela normatização estatal foi gradativo ao longo da história, fruto de reivindicações e lutas. Neste sentido, surgiram as gerações ou dimensões de direitos humanos/fundamentais, conforme passaram a ser reconhecidos pelo Estado, cuja temática será objeto do tópico seguinte.

2.1.3. DIREITOS FUNDAMENTAIS. CLASSIFICAÇÃO E DIMENSÕES

Como visto, os direitos fundamentais são fruto da evolução estatal, não sendo direitos imutáveis ou eternos, mas construídos ao longo do tempo, conforme a idiossincrasia, cultura e outros valores sociais de uma nação. Contudo, sempre estão conectados com a dignidade da pessoa humana.

No que se refere a evolução dos direitos fundamentais, também os autores apresentam algumas discordâncias no que se refere a denominação e classificação. Marmelstein afirma que a teoria das gerações de direitos surgiu do acaso. Em 1979 o jurista tcheco, naturalizado francês, Karel Vasak, sem muito tempo para preparar a exposição na aula inaugural do Curso do Instituto Internacional dos Direitos do Homem em, Estrasburgo, lembrou da bandeira francesa, cujas cores simbolizavam a liberdade, igualdade e fraternidade, a partir da qual desenvolveu a teoria para demonstrar a evolução dos direitos fundamentais, nos seguintes termos: a primeira geração de direitos são os direitos civis e políticos, fundamentados na liberdade (*liberté*), que tiveram origem com as revoluções burguesas; a segunda geração refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais, baseados na igualdade (*égalité*), impulsionada pela Revolução Industrial e pelos problemas sociais por ela causados; a terceira geração, são os direitos de solidariedade, em especial o direito ao desenvolvimento, à paz ao meio ambiente, completando a tríade com a fraternidade (*fraternité*), a qual foi impulsionada após a segunda guerra mundial, especialmente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (MARMELSTEIN, 2014, p. 37) .

A partir da voz do doutrinador acima mencionado, teve-se, então, a divisão em primeira, segunda e terceira geração de direitos fundamentais. Contudo, na atualidade, os autores criticam a denominação “gerações”, sendo que para a maioria a nomenclatura correta seria “dimensões”. Trata-se de uma nomenclatura mais moderna e que melhor identifica o reconhecimento dos direitos fundamentais.

No entendimento de Sarlet o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais têm o caráter de um processo cumulativo, de complementariedade, e não de alternância de tal sorte que o uso da expressão “gerações” pode ensejar a falsa impressão de substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo “dimensões” dos direitos fundamentais. Relata a existência de três “gerações” e que existem autores⁸ que já defendem a existência de uma quarta, quinta e até mesmo sexta geração de direitos humanos e fundamentais (SARLET, 2012, p. 258).

Wolkmer, ao analisar os direitos humanos/fundamentais, faz uma digressão de cunho histórico-didático da moderna concepção desses direitos, registrando o fenômeno dos “novos direitos”, que leva em conta o seu conteúdo, contextualização de época, importância e fontes legais institucionalizadas. Para ele, em que pese outros autores utilizarem a expressão “gerações”, “eras”, “fases”, a melhor definição da expressão é “dimensão”. Deste modo classifica em cinco dimensões os direitos humanos (WOLKMER, 2016, p. 22-23).

São considerados direitos de primeira dimensão os direitos os civis e políticos, pois trata-se de direitos individuais vinculados à liberdade, à igualdade, à propriedade, à segurança, e à resistência às diversas formas de opressão. São direitos inerentes à individualidade, tidos como atributos naturais, inalienáveis e imprescritíveis, oponíveis frente a atuação do Estado, tendo especificidade de “direitos negativos” (WOLKMER, 2016, p. 24).

Direitos de “segunda dimensão” dizem respeito aos direitos sociais, econômicos e culturais, fundados nos princípios da igualdade e com um alcance positivo, pois não são contra o estado, mas ensejam sua garantia e concessão a todos indivíduos por parte do poder público (WOLKMER, 2016, p. 24-25).

Direitos de “terceira dimensão” são os direitos metaindividuais, direitos coletivos e difusos, direitos de solidariedade e direito ao desenvolvimento. A nota característica desses “novos direitos” é a de que seu titular, não é mais o homem individual, mas diz respeito à proteção de categorias ou grupos de pessoas, não enquadradas nem no público nem no privado, mas como uma abertura holística da coletividade humana para com a natureza (uma nova “cosmovisão”, que integra seres humanos com “entes vivos”). Enquadram-se aqui o direito ambiental, direito do consumidor, Estatuto da Criança e do Adolescente, Estatuto do idoso (WOLKMER,

⁸Nesse sentido o autor reporta-se a Paulo Bonavides (Curso de Direito constitucional, 16. ed., p. 571) que elenca como direitos de quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo; e como quinta geração, o direito à paz.

2016, p. 24-25 e 29).

Direitos de quarta dimensão são os “novos” direitos referentes à biotecnologia, à bioética e à regulação a engenharia genética. Trata-se de direitos específicos que tem vinculação com a vida humana, como reprodução humana assistida (inseminação artificial), aborto, eutanásia, cirurgias intrauterinas, transplantes de órgãos, engenharia genética (clonagem), contracepção e outros (WOLKMER, 2016, p. 29).

Por fim, os direitos de quinta dimensão são os “novos” direitos advindo da sociedade e das tecnologias de informação (internet), do ciberespaço e da realidade virtual em geral (WOLKMER, 2016, p. 31).

Esclarece que os chamados “novos” direitos nem sempre são inteiramente “novos”. As vezes o “novo” é o modo de obter o direito que não passa mais pelas vias tradicionais- legislativa, jurisdicional-, mas provêm de um processo de lutas específicas e conquistas das identidades coletivas plurais para serem reconhecidas pelo Estado ou pela ordem pública constituída.(WOLKMER, 2016, p. 37-38).

Portanto, dimensões é a expressão mais atual e moderna, que melhor identifica o reconhecimento dos direitos fundamentais, diante do reconhecimento progressivo através de um processo cumulativo, de complementariedade. Ademais, neste processo de evolução e desenvolvimento, seja por decorrência das tecnologias e da globalização, surgirão mais “novos” direitos

Assim, as dimensões de direitos podem ser assim exemplificadas: 1ª dimensão (direitos de liberdade): direito à vida, direito à liberdade, direito à propriedade, direito à igualdade (perante a lei), etc; 2ª dimensão (direitos de igualdade): direito à saúde, direito a assistência social, direito à educação, direito ao trabalho, direito de greve, etc; 3ª dimensão (direitos de fraternidade): direito ao meio ambiente, direito ao desenvolvimento, direito à paz, direito à comunicação, etc; 4ª dimensão (direitos classificados como “novos” direitos: biotecnologia, bioética e regulação a engenharia genética); 5ª dimensão (direitos também enquadráveis como “novos” direitos, porém advindos das tecnologias de informação (internet), do ciberespaço e da realidade virtual.

Segundo Freitas, os direitos fundamentais classificam-se em duas grandes categorias: de um lado os direitos fundamentais como direitos de defesa, com três subcategorias: direitos a não-impedimentos de ações; direitos a não-afetação e direitos a não eliminação de posições jurídicas. De outro lado os direitos

fundamentais como direitos a prestações, subdividindo-se em: direitos a prestações em sentido amplo (que compreende os direitos a proteção; os direitos a participação na organização e no procedimento) e direitos em sentido estrito (FREITAS, 2007, p. 62).

Os direitos de defesa são aqueles que estabelecem em favor do seu titular uma proteção contra a atuação do Estado e de terceiros. São as denominadas liberdades negativas que se exercem contra o poder estatal. Normalmente, a proteção a essas liberdades inclui a legitimação para postulação judicial da necessária tutela contra eventuais violações. São exemplos: a liberdade de crença e culto religioso; liberdade de associação profissional e sindical; liberdade de manifestação de pensamento; liberdade de expressão intelectual, artística, científica e de comunicação; liberdade de trabalho, ofício ou profissão; liberdade de informação; liberdade de locomoção; liberdade de reunião; liberdade de associação para fins lícitos; liberdade de cooperativização; o direito ao devido processo legal; o direito de ser processado pela autoridade competente; o direito ao processo em que estejam garantidas o contraditório e ampla defesa; o direito ao processo livre de provas ilícitas; o direito à publicidade dos atos processuais; o direito à comunicação da prisão em flagrante à autoridade judicial competente; o direito de o flagrado ser informado acerca de seus direitos de permanecer em silêncio; o direito do preso a identificação dos responsáveis pela sua prisão e interrogatório policial; o direito ao relaxamento da prisão ilegal pela autoridade judiciária; o direito à liberdade provisória com ou sem fiança quando a lei o admitir (FREITAS, 2007, p. 62-66).

Os direitos de defesa subdividem-se em: direitos a não-impedimentos (o conteúdo genérico de tais direitos se afirma em resguardar uma ação constitucionalmente protegida, de modo que o Estado não pode impedir tal comportamento, salvo nos termos estritamente autorizados por normas jusfundamentais. Exemplo: No caso da liberdade de associação, o indivíduo não pode de compelido a associar-se ou a deixar de permanecer associado (FREITAS, 2007, p. 66-68).

No caso dos direitos a não-afetação, são normas integradas a primeira dimensão dos direitos fundamentais, que estabelecem obrigações ao Estado de não afetar propriedades⁹ ou situações do titular do direito. Ex: direito à vida; direito à saúde; direito à inviolabilidade de domicílio; direito a inviolabilidade da intimidade, da

⁹ Aqui o autor, reportando-se a Alexy, esclarece que propriedade significa qualidade ou atributo ou característica imputável ao titular do direito fundamental (2007, p. 69)

vida privada, da honra e da imagem; o direito à inviolabilidade do sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e comunicações telefônicas; direito ao respeito a integridade física e moral dos presos (FREITAS, 2007, p. 62-66).

Já os direitos a não eliminação de posições jurídicas referem-se as garantias constitucionais, processuais e procedimentais. Subdividem-se em duas: garantias institucional de direito objetivo. Ex: garantias da rigidez constitucional; da separação dos poderes; do controle concentrado de constitucionalidade; inalterabilidade da forma federativa; e garantias institucional de direito subjetivo: Ex: garantia da propriedade, do direito à herança; dos direitos autorais. Esclarece que o conteúdo de tais direitos estará a depender sempre de uma ação conformadora do legislador ordinário (FREITAS, 2007, p. 68-69).

Os direitos fundamentais como direitos a prestações, ao contrário dos direitos a prestações negativas, que se dão em termos de evitar uma ação, oportunizam o seu titular a condição de obter do destinatário da norma uma ação positiva. Esses direitos têm a função de assegurar tanto ao indivíduos como aos grupos em que se inserem, a participação na vida política, econômica, social e cultural. Ex: direito à saúde; direito à educação; direito à aposentadoria; direito à participação dos partidos políticos nos recursos do fundo partidário; direito ao acesso à justiça; direito à assistência judiciária gratuita, dentre outros (FREITAS, 2007, p. 70-72).

Os direitos fundamentais como direitos a prestações, subdividem-se em: direitos a prestações em sentido amplo, que compreende os direitos a proteção que compreende os direitos a proteção e os direitos a participação na organização e no procedimento. Neste rol incluem-se tanto os direitos à proteção mediante a produção de normas penais quanto direitos à produção de normas de organização e procedimento. Referem-se ao dever de proteção e na vinculação positiva da atividade legislativa

Por sua vez, os direitos em sentido estrito ou a prestações materiais corresponde aos direitos sociais, excluindo-se do rol, os direitos a prestações em sentido amplo, tratados no item anterior. Reportando-se a Alexy, entende que os direitos a prestações em sentido estrito são direitos do indivíduo frente ao Estado a algo que, se o indivíduo possuísse meios financeiros suficientes e no mercado fosse encontrável oferta bastante, poderia ser obtido de particulares. Ex: trabalho, habitação e educação (FREITAS (2007, p. 74-75).

Feitas as incursões nas teorias sobre a divisão dos direitos fundamentais em dimensões e também a questão da classificação, o que importa é que os direitos fundamentais sejam efetivamente reconhecidos pelo Estado, garantidos e que encontrem eco e efetividade nas relações sociais. Neste contexto, a saúde do trabalhador(a), que é um direito fundamental, e nesta pesquisa objeto central de estudo, merece uma análise mais detalhada dentro do contexto da realidade laboral brasileira.

2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE

Os direitos fundamentais, dentro do sistema jurídico brasileiro (CF/88), abarcam vários direitos e garantias constitucionais: direitos e deveres individuais e coletivos e também os direitos sociais. A saúde é o gênero que engloba a saúde do trabalhador(a) que possui uma conotação mais específica, pois vinculada ao trabalho. A saúde do trabalhador(a), em conjunto com o trabalho e o meio ambiente de trabalho seguro e saudável, são direitos fundamentais garantidos na norma constitucional.

E nesse contexto, pode-se dizer que o direito a saúde é um direito fundamental especial e merece destaque, diante da diversidade normativa sobre o tema, para o qual confluem o trabalho digno, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável e a dignidade da pessoa humana.

Registra-se, contudo, que na atual sociedade globalizada, industrial e tecnológica os problemas que afetam a saúde do trabalhador(a) também passaram a ser mais complexos, incorporando além dos acidentes físicos, os problemas mentais decorrentes de relações laborais. Portanto, o quadro é desafiador, pois mesmo com o aumento das disposições normativas protetivas, as relações laborais também aumentaram de complexidade.

Assim, pretende-se discorrer acerca da saúde como um direito fundamental geral, e no que se refere à saúde do trabalhador(a) de um modo mais específico, pois essencial para garantir sua dignidade no trabalho, cumprir os preceitos constitucionais sobre o tema e garantir qualidade de vida ao obreiro.

2.2.1 A PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR(A)

A normatização protetiva da saúde do trabalhador mantém estreita conexão com a proteção jurídica do trabalho e do meio ambiente de trabalho seguro

e saudável. Sua ligação é intestina, porém destacada uma vez que está diretamente ligada a vida (bem maior da pessoa humana) e portanto a qualidade de vida no trabalho. A sua base normativa é ampla e engloba a normatização internacional, constitucional e infraconstitucional, o que demonstra a preocupação estatal em garantir efetividade a esse direito fundamental.

Contudo, uma enorme e extensa normatização por si só não garante a integridade física e psíquica do trabalhador. E, ocorrendo algum acidente ou doença, os efeitos podem ser graves, com reflexos muitas vezes irreversíveis. Considerando que a vida humana é uma só, a perda de um membro, o aleijão ou a morte são irreversíveis, o que prejudicará a pessoa do trabalhador(a) não só nas relações laborais, mas também nas demais relações sociais.

A organização jurídica brasileira tem sua base assentada na Constituição Federal. Essa Constituição é fruto do embate das diversas forças políticas, sociais e econômicas, que resultou num Estado Constitucional de Direito em 1988. Constitucionalismo significa Estado de direito, poder limitado e respeito aos direitos fundamentais. E, o respeito aos direitos fundamentais é essencial nas relações sociais e de observância obrigatória por parte do Estado.

O direito à saúde é um direito fundamental social, garantido constitucionalmente encontrando-se normatizado no título da Ordem Social¹⁰. Tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193 CF/88). As principais disposições relativas à saúde encontram-se na seção II- Da Saúde, sendo que no art. 196¹¹ e seguintes encontra-se a disposições gerais relativas ao tem a saúde.

Para Amorim Junior, todos os dispositivos pertinentes à saúde, tratados na ordem social, art. 193 a 204 da Constituição da República, revelam a preocupação que teve o legislador constituinte em programar um complexo ideário para atendimento desse direito indisponível, que é a saúde, diretamente relacionada com o mais importante direito humano: a vida (AMORIN JUNIOR, 2017, p. 46).

Conforme previsão feita pelo artigo 196 da Constituição Federal, a saúde, à qual se acham umbilicalmente inseridas a segurança e a medicina do trabalho, é direito de todos e dever do estado. Particularizando esse princípio geral na esfera do direito do trabalho, pode-se verificar que a manutenção do ambiente de trabalho

¹⁰ Por isso o direito à saúde, além de ser um direito social, é um direito fundamental.

¹¹ 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 17/03/19.

saudável é direito do trabalhador(a) e dever do empregador. O empresário tem a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável (AMORIN JUNIOR, 2017, p. 44).

No que diz respeito especificamente a saúde do trabalhador(a), as disposições específicas constam de diversos dispositivos, agregados, como já referido, com o trabalho ou o meio ambiente de trabalho. O trabalho e o direito a saúde do trabalhador(a), estão posicionados no catálogo de direitos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no capítulo II- Dos Direitos Sociais-, compreendido no Título II - sob a denominação de Dos Direitos e Garantias Fundamentais- da atual Constituição Federal de 1988. Estão reconhecidos, portanto, como direitos fundamentais. O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 está assim disposto: “São direitos sociais: a educação, a saúde, 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”.

O direito a saúde constitui direito social pertencente ao gênero dos direitos fundamentais (arts. 6º e 196 da Constituição Federal) e, como tal, é dotado de característica de irrenunciabilidade. Direitos fundamentais não podem ser renunciados. Alguns deles podem até não ser exercidos, mas não se admite que sejam renunciados (AMORIN JUNIOR, 2017, p. 49).

Também, merece destaque o artigo 7º Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois revela de forma clara o princípio protetor que visa a tutela do trabalhador(a), tanto no que se refere a direitos trabalhistas típicos como os relativos a saúde e segurança. Diante da interconexão, os direitos trabalhistas refletem na questão da saúde e segurança do trabalhador(a). Por exemplo, no caso de uma sobrecarga de jornada extraordinária, a saúde e segurança do trabalhador(a) restará afetada e comprometida. Outro exemplo é a realização de horas extraordinárias em ambiente insalubre, situação que compromete a saúde do trabalhador(a) diante da incidência dos agentes insalutíferos acima dos limites permitidos e tolerados.

Portanto, não há como se desvincular um direito do outro em determinadas situações. Neste contexto, a proteção constitucional assegurada ao trabalhador(a) e sua saúde, prevista no dispositivo (art. 7º CF/88) estabelece, dentre outros, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII duração do trabalho normal não

superior a oito horas diárias e quarenta e oito semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei¹²; XXVII- proteção em face da automação, na forma da lei. XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Cumpra observar que tais direitos, conforme descrito no *caput*, são meramente exemplificativos, podendo haver outros protegidos através da normatização internacional ou mesmo legal e infralegal. No entanto, tal normatização é uma cláusula de abertura, que respalda outras disposições normativas, que venham a dispor de direitos dos trabalhadores(as), assegurando a melhoria da sua condição social.

Deve-se observar, ainda, que a Constituição de uma nação é o ponto central do ordenamento jurídico. É a partir dela que se extrai os parâmetros de validade das normas infraconstitucionais, a finalidade da norma diante do cotejo com os valores e princípios constitucionais, para sua correta interpretação. Nesse sentido a posição de Barroso:

A constituição figura hoje no centro do sistema jurídico, de onde irradia sua força normativa, dotada de supremacia forma e material. Funciona, assim, não apenas como parâmetro de validade para a ordem infraconstitucional, mas também como vetor de interpretação d todas as normas do sistema (BARROSO,2013, p.390).

A normatização internacional contempla diversos textos que dispões acerca da saúde e segurança do trabalhador(a). Diversas Convenções¹³ da

¹² Sebastião Geraldo de Oliveira aponta um equívoco do legislador ao monetizar o risco. Entende que a opção de instituir uma recompensa monetária pelos riscos devia do problema central, que é garantir e preservar a saúde do trabalhador. Entende que foram criados mecanismos para conviver com o mal e não para cortá-los pela raiz (2011. p. 155)

¹³ **Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT - sobre segurança e saúde do trabalho:** [Convenção 176](#), sobre segurança e saúde nas minas; [Convenção 174](#), sobre prevenção de acidentes industriais maiores; [Convenção 171](#), sobre trabalho noturno; [Convenção 170](#), sobre segurança no trabalho com produtos químicos; [Convenção 167](#), sobre a segurança e saúde na construção; [Convenção 164](#), sobre proteção à Saúde e Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos; [Convenção 162](#), sobre utilização do amianto com Segurança); [Convenção 161](#), sobre serviços de saúde no trabalho); [Convenção 159](#), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes); [Convenção 155](#), sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores; [Convenção 152](#), sobre segurança e higiene dos trabalhos portuários); [Convenção 148](#), sobre contaminação do ar, ruído e vibrações; [Convenção 139](#), sobre Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos; [Convenção 136](#), sobre Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno); [Convenção 134](#), sobre prevenção de acidentes de trabalho dos marítimos

Organização Internacional do Trabalho (OIT) versam sobre Saúde e Segurança no trabalho, sendo que duas, ratificadas pelo Brasil¹⁴, merecem destaque: a Convenção no 155 e a Convenção no 161.

A primeira dispõe sobre a saúde e segurança dos trabalhadores(as), esclarecendo o conceito de saúde em seu art. 3º, alínea “e”:

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.

Como se pode observar, trata-se de um conceito amplo, que vai além da ausência de afecções ou doenças, incorporando e buscando preservar tanto nos aspectos físicos como psíquicos ou mentais. O normativo ainda prevê a necessidade da adoção de uma política nacional de saúde e segurança no trabalho, ações em nível nacional e em nível empresarial. Portanto, traça as linhas gerais de atuação dos Estados e dos particulares nesta temática¹⁵. Já a Convenção no 161 explicita os serviços de saúde no trabalho, a partir de princípios de uma política nacional.

Em nível de normatização interna, diversas leis, decretos e normas regulamentadores dispõe sobre as condições de trabalho seguro e saudável, objetivando a preservação da saúde e dignidade do trabalhador(a)¹⁶. A Consolidação

; [Convenção 127](#), sobre Peso Máximo das Cargas; [Convenção 124](#), sobre Exame Médico dos Adolescentes para o Trabalho Subterrâneo nas Minas; [Convenção 115](#), sobre proteção contra radiações; [Convenção 113](#), sobre exame médicos dos pescadores;

¹⁴ Conforme Flávia Piovesan, “no que se refere à posição do Brasil em relação ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos, observa-se que somente a partir do processo de democratização do país, deflagrado em 1985, é que o Estado Brasileiro passou a ratificar relevantes tratados internacionais de direitos humanos”. A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 E OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <file:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/3516-13296-1-PB.pdf> . Acesso em: 19/03/19

¹⁵ Nesse sentido o Programa Trabalho Seguro do Poder Judiciário Trabalhista tem como objetivo de desenvolver ações voltadas à prevenção de acidentes e promoção da saúde do trabalhador no ambiente laboral, afinada inclusive essa disposição normativa internacional, pois visa a realização de ações práticas para garantir dignidade ao trabalhador, preservando sua saúde e segurança.

¹⁶ Legislação, Atos e Portarias: [Decreto-Lei nº 5.452/43 \(Consolidação das Leis do Trabalho\)](#); [Lei nº 6.938/81 \(Política Nacional de Meio Ambiente\)](#); [Lei nº 9.765/99 \(Política Nacional de Educação Ambiental\)](#); [Decreto nº 7.602/11 \(Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST\)](#); [Lei nº 11.121/95 \(Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho\)](#); [Portaria Interministerial nº 14, de 13 de fevereiro de 1996 ;\(Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho – PIAT\)](#)

- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego: [NR-35 \(Trabalho em altura\)](#); [NR - 34 \(Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval\)](#); [NR – 33 \(Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados\)](#); [NR 32 \(Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde\)](#); [NR - 31\(Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura\)](#); [NR – 30 \(Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário\)](#); [NR – 30 Anexo I - Pesca Comercial e Industrial](#); [NR – 30 Anexo II - Plataformas e Instalações de Apoio](#); [NR – 29 \(Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário\)](#); [NR – 28 \(Fiscalização e Penalidades\)](#); [NR – 26 \(Sinalização de Segurança\)](#); [NR – 25 \(Resíduos Industriais\)](#); [NR – 24](#)

das Leis do Trabalho (CLT), no capítulo V, cuida do tema relativo a Segurança e Medicina do Trabalho, com disposições específicas quanto às obrigações da empresa, do trabalhador(a), de fiscalização pelos órgão competentes, além de normas específicas de procedimentos e relativas a ao meio ambiente de trabalho insalubre e perigoso. Agregado a isso temos a normatização da Lei Orgânica de Saúde (LOS), compreendida por duas leis federais: Lei nº. 8.080 de 19 de setembro de 1990, na qual dispões ao ambiente do trabalho como um dos fatores determinantes da saúde¹⁷ e a e a Lei nº. 8.142 de 28 de dezembro de 1990.

O que se verifica é um complexo conjunto normativo que visa a proteção da saúde do trabalhador(a) no ambiente laboral. Isso indica a preocupação do legislador com a a ocorrência de acidentes do ambiente laboral, de modo que a segurança e a saúde são indispensáveis para que o trabalhador(a) tenha bem-estar físico e mental nos desenvolvimento das atividades laborais.

Contudo, em que pese a normatização acima, sobre os direitos humanos/fundamentais, não se pode continuar admitindo as graves injustiças sociais e descaso com esses direitos. Os Estados devem observar a totalidade dos direitos humanos, tanto no que se refere aos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Segundo Trindade:

É inadmissível que continuem a ser negligenciados em nossa parte do mundo, como o têm sido nas últimas décadas, os direitos econômicos, sociais e culturais. O descaso com estes últimos é triste reflexo de sociedades marcadas por gritantes injustiças e disparidades sociais. Não pode haver Estado de Direito em meio a políticas públicas que geram a

(Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho); NR – 23 (Proteção Contra Incêndios); NR – 22 (Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração); NR – 21 (Trabalho a Céu Aberto); NR – 20 (Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis); NR – 19 (Explosivos); NR – 18 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção); NR – 17 (Ergonomia); NR – 17 Anexo I - Trabalho dos operadores de checkouts; NR – 17 Anexo II - Trabalho em teleatendimento / telemarketing; NR – 16 (Atividades e Operações Perigosas); NR – 15 (Atividades e Operações Insalubres); NR – 14 (Fornos); NR – 13 (Caldeiras e Vasos de Pressão); NR 12 - (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamento); NR 11 - (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais); NR 11 - Anexo I (Regulamento Técnico de Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito e outras Rochas); NR 10 - (Segurança em Instalações e serviços em eletricidade); NR 9 - (Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA); NR – 8 (Edificações); NR – 7 (Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO); NR 7 - Despacho SSST (Nota Técnica); NR – 6 (Equipamentos de Proteção Individual – EPI); NR – 5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA); NR – 4 (Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho); NR – 3 (Embargo ou interdição); NR – 2 (Inspeção Prévia); NR -1 (Disposições Gerais);

¹⁷ Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. (Redação dada pela Lei nº 12.864, de 2013) Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em 17/03/19.

humilhação do desemprego e o empobrecimento de segmentos cada vez mais vastos da população, acarretando a denegação da totalidade dos direitos humanos em tantos países. Não faz sentido levar às últimas consequências o princípio da não-discriminação em relação aos direitos civis e políticos, e tolerar ao mesmo tempo a discriminação como "inevitável" em relação aos direitos econômicos e sociais. A pobreza crônica não é uma fatalidade, mas materialização atroz da crueldade humana. Os Estados são responsáveis pela observância da totalidade dos direitos humanos, inclusive os econômicos e sociais. Não há como dissociar o econômico do social e do político e do cultural¹⁸.

Por isso, considerando a normatização supra, que deve ser interpretada e analisada de modo integrativo, sincronizado e global, temos que a saúde do trabalhador(a) constitui um direito fundamental que deve ser protegido por parte de todos: legislador, empregador e pelo próprio trabalhador(a).

2.2.2 Saúde do(a) trabalhador(a): na prática, um direito fundamental?

O direito a vida é o primeiro e fundamental direito do ser humano, consagrado em todas as declarações internacionais, suporte necessário para a existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde (AMORIN JUNIOR, 2017, p. 30).

Para Silva, a saúde é um dos mais importantes direitos sociais que foram reconhecidos à pessoa humana, estando há quase um século catalogado nas Constituições contemporâneas como um direito fundamental. Trata-se de um direito tão importante que pode afetar inclusive os direitos de primeira geração, como por exemplo o de liberdade, se a pessoa não tem uma vida saudável que lhe permita fazer escolhas. Deste modo entende que a saúde do trabalhador(a), como espécie da saúde em geral, é um direito humano e deve ser rigorosamente observado tanto pelo empregador, quanto pelo Estado em sua atividade regulatória e de fiscalização (SILVA, 2008, p. 173).

A vida, o trabalho e a saúde estão interconectados no que diz respeito as relações laborais, considerados como direitos fundamentais a partir da normatividade estatal. Contudo, como adverte Bobbio, "o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político" (BOBBIO, 2004, p.

¹⁸ TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Dilemas e desafios da Proteção Internacional dos Direitos Humanos no limiar do século XXI. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291997000100007. Acesso em 19/03/2019.

16). Ademais, é preciso avaliar a adequação das práticas sociais diante das disposições normativas. Nesse sentido, para que efetivamente ocorra a proteção plena da saúde do trabalhador(a), somente o será através da prevenção e não da reparação, o que não se coaduna com a finalidade da norma.

O conjunto normativo acerca dos temas demonstra conclusão que o Brasil possui uma ampla legislação, superando inclusive a legislação de países desenvolvidos, no que se refere à saúde e segurança no trabalho e meio ambiente do trabalho seguro e saudável¹⁹.

Contudo, na prática a realidade não se mostra tranquilizadora na questão dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que afetam a saúde do trabalhador(a). Desde que o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes na década de 1970, apesar de várias alterações legislativas punindo mais severamente os casos de acidentes de trabalho, o Brasil encontra-se longe de ter um número aceitável²⁰, especialmente se comparado a estatísticas mundiais (OLIVEIRA, 2016, p. 31-32)

Filgueiras, ao discorrer sobre Saúde e segurança do trabalho no Brasil, alerta que existem três características nessa seara no Brasil, formando um padrão predatório e que se reproduz, quais sejam: a ocultação, a individualização e a confrontação direta. A primeira (ocultação) é a prática patronal de não reconhecer os riscos ocupacionais e o adoecimento relacionado ao trabalho. Ao ocultar os riscos e acidentes elimina-se eventuais questionamentos sobre as condições de trabalho; o segundo (individualização) é a forma de abordar a saúde e segurança do trabalho que foca no indivíduo em detrimento do ambiente de trabalho. Os debates centram-se na pessoa do trabalhador(a) e buscam transferir para este a responsabilidade pelos agravos, mantendo intacta a forma de gestão de trabalho que ocasiona os acidentes; a terceira (confrontação direta) constitui na prática de adotar posturas de enfrentamento e resistência aos parâmetros de proteção da integridade física dos trabalhadores(as), especialmente em relação a legislação trabalhista (FILGUEIRAS, 2017, p. 22-23).

Essa tríade mencionada pelo autor é facilmente reconhecida em processos judiciais, cujas defesas perpassam pelos elementos acima mencionados.

No entanto, muitas vezes a adoção de simples procedimentos de segurança e

¹⁹ Se forem catalogadas somente a legislação constante das NRs (Normas Regulamentadoras), estas importarão em algumas milhares de páginas.

²⁰ Não existe um número de acidentes aceitável, porquanto um só acidente pode representar a vida de uma pessoa, com reflexos irreversíveis. E nesse contexto, para essa pessoa nenhum número de acidentes é aceitável.

treinamentos seriam elementos que impediriam a ocorrência do acidente de trabalho.

Contudo, no Brasil parece haver uma cultura de que o acidente não vai acontecer “comigo” (conclusão do trabalhador(a)) e de que o acidente não vai ocorrer “na minha empresa) (conclusão do empregador). Porém, dados indicam que praticamente todos os brasileiros sofrerão pelo menos um acidente na sua vida laboral, podendo ser desde uma dor nas costas ou mesmo a morte. Aliás, quanto aos afastamentos permanentes decorrentes de acidentes de trabalho, diariamente em torno de 54 pessoas deixam definitivamente o mundo do trabalho (incluído as mortes e as incapacidades permanentes) (OLIVEIRA, 2016, p. 38-39).

Para Silva, a saúde do trabalhador(a) um direito individual subjetivo, caracterizado como um direito fundamental de natureza negativa e positiva. Exigem do empregador e do Estado, não somente a abstenção de práticas que ocasionem doença física ou mental, mas também uma positividade na adoção de medidas preventivas. Por isso possuem dois aspectos essenciais: a) o direito de abstenção; b) direito a prestação, que por sua vez divide-se no direito à prevenção e direito de reparação (SILVA , 2008, p. 178).

Depreende-se, do exposto, que o dever geral de cautela do empregador lhe impõe a obrigação de proteger o patrimônio físico, psicológico e moral do trabalhador(a). É o dever de proporcionar segurança, higiene e saúde para seus empregados, também denominada obrigação de custódia, dever ser de segurança ou cláusula de incolumidade. Se, de um lado, a Constituição Federal adota o sistema econômico fundado na iniciativa privada, ao reconhecer o direito de propriedade como um dos princípios da ordem econômica, do outro, estabelece que toda propriedade, inclusive a empresa, não pode se afastar de sua função social (art. 5º, XXIII, da CF/88), a consistir na consecução da finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (AMORIN JUNIOR, 2017, p. 43 e 51).

E para assegurar a existência digna do trabalhador(a) é fundamental proteger seus direitos mais essenciais no trabalho: a vida e a saúde. E essa proteção deve ser na forma de prevenção e não no modo de reparação ou de indenização após a ocorrência de um acidente.

O homem não deve ser protegido somente seu patrimônio, mas, principalmente, em sua essência. O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador(a) se fundamenta na constatação, com a matriz constitucional, de que

as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, qual a sociedade democrática não concebe ver reduzida em qualquer segmento econômico profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, da Constituição Federal). Assim é que, no caso brasileiro, em respeito ao texto constitucional, parece lícito considerar a personalidade não como um novo redutor de poder do indivíduo, no âmbito do qual seria exercida a sua titularidade, mas como valor máximo do ordenamento, modelador da autonomia da vontade privada, capaz de submeter toda atividade econômica a novos critérios de validade (AMORIN JUNIOR, 2017, p. 46 e 50).

Em que pese toda normatização acerca da reparação, o fundamental, essencial é que se atue na prevenção. Isso permitirá que a proteção e promoção da saúde do trabalhador(a) no ambiente de trabalho encontre o seu valor de maior eficácia, o que garantirá real e efetiva valorização da vida e da saúde do trabalhador(a) no ambiente laboral.

Nessa linha o Programa Trabalho Seguro busca conscientizar que atuar na prevenção dos acidentes de trabalho, atuando junto aos atores sociais, na promoção de ações práticas em defesa da saúde e segurança no meio ambiente laboral. Busca atuar de forma proativa, na questão da prevenção, “saindo”, por assim dizer, de uma posição passiva (e ou repressiva), para uma atuação mais ativa e de inserção social, tanto junto à sociedade como junto aos “atores sociais” (trabalhadores, empregadores, poder público, instituições diversas - meios de comunicação, escolas, sociedades e agremiações, sindicatos, etc.), ou mesmo atos públicos.

Deste modo, neste primeiro capítulo, o estudo dos direitos fundamentais mostra-se essencial para a correta delimitação dos direitos da pessoa humana, na proteção de seus direitos, preservação da dignidade nas relações sociais e até como delimitação (forma de limitação ou de prestação diante das necessidades) da ação estatal. A força jurídica que os direitos fundamentais incorporam nos direitos por eles protegidos como tais, lhes dá um colorido especial dentro do ordenamento jurídico, inclusive considerando que no Brasil, fazem parte do núcleo “duro” da Constituição, denominado de cláusulas pétreas.

Em que pese a distinção sobre direitos (direitos humanos e direitos fundamentais), verificou-se que guardam grandes similitudes, pois visam, com maior ou menor intensidade, a defesa da dignidade da pessoa humana. Por isso, muitas

vezes, um direito é considerado direito humano e ao mesmo tempo um direito fundamental.

Na sua evolução, os direitos fundamentais sempre estiveram ligados a dignidade da pessoa humana, sendo que o seu reconhecimento pela normatização estatal foi gradativo ao longo da história, fruto de reivindicações e lutas. Neste sentido, surgiram as gerações ou dimensões de direitos humanos/fundamentais, conforme passaram a ser reconhecidos pelo Estado. Delimitado o conceito, a evolução dos direitos em suas dimensões, analisou-se o enquadramento do direito a saúde do trabalhador(a). Sua análise, contudo, não pode ser dissociada da análise conjunta com o trabalho e o meio ambiente laboral, diante da estreita interconexão entre eles.

Verificou-se que no Brasil existem uma ampla e extensa normatização que visa a proteção da saúde do trabalhador(a) no ambiente laboral. Tal normatização demonstra a importância que o tema tem para o legislador e para o próprio Estado. Contudo, somente a legislação não assegura de fato a proteção do direito à saúde do trabalhador(a). Neste aspecto importante as considerações de Ledur que adverte: “não basta ter uma constelação de direitos fundamentais, mas é preciso efetivá-los na prática social”. É uma frase que soa com profundidade e demonstra, ao se cotejar os números de acidentes de trabalho, que no Brasil ainda existe uma grande distância entre a norma determinada no ordenamento jurídico e a norma reconhecida e respeitada pelo corpo da sociedade.

Ademais, considerando a normatização supra, a mesma que deve ser interpretada e analisada de modo global, pois a saúde do trabalhador(a) constitui um direito fundamental que deve ser protegido por parte de todos: legislador, empregador e pelo próprio trabalhador(a). E esse respeito e proteção deve vir no sentido de se resgatar a prevenção de acidentes no meio ambiente de trabalho, e não a reparação, atuando tardiamente e depois de atingida a dignidade da pessoa do trabalhador(a).

Aliás, o resgate da dignidade nas relações sociais é fundamental na sociedade atual. Rocha defende que a dignidade da pessoa humana somente será cumprido quando estiver conjugado com outro princípio constitucional, o da solidariedade, com a participação ativa da sociedade, para se obter um constitucionalismo social na prática:

da pessoa humana somente é cumprido quando há outro princípio constitucionalmente estabelecido, o da solidariedade. Importante que o cidadão conheça os seus direitos e saiba do acesso à justiça. Do contrário, nada terá valor. O papel do Poder Judiciário, considerando-se que o princípio está na norma e a norma é para ser cumprida, é garantir seu cumprimento integral. Portanto, o Estado deve cumprir sua obrigação, ou seja, garantir o direito do cidadão à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à previdência, à maternidade, à infância, ao amparo aos necessitados, à assistência. São nove núcleos apenas no art. 6º da Carta Magna. Para que o direito constitucional contemporâneo seja cumprido é necessária a participação ativa da sociedade. O direito ao trabalho e o direito à saúde já são conquistas garantidas, logo, em nome da reserva do possível, o Poder Judiciário deve deferir certos pedidos para não aniquilar direitos conquistados. E toda essa demanda precisa ser pensada como constitucionalismo social. Penso que minha principal dificuldade com o modelo econômico atualmente seja devido ao individualismo exacerbado, à intolerância, os quais são mais arraigados do que os sentimentos da minha geração. A geração atual é menos solidária²¹.

É através da prevenção de acidentes de trabalho que efetivamente haverá a proteção e promoção da saúde do trabalhador(a), efetiva valorização da vida e da saúde do trabalhador(a) no ambiente laboral. Aliás, o trabalho digno é aquele que respeita o trabalhador(a) na sua condição de pessoa, porquanto o trabalhador(a) não se despe da condição de pessoa para ser uma máquina ou um objeto no trabalho como nos tempos remotos foi considerado, o que será objeto de estudo no próximo capítulo.

²¹ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **A dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial**. Disponível em : <file:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/7953-17249-2-PB.pdf>. Acesso em 19/03/19

3 A FINALIDADE DO TRABALHO E O DILEMA ACIDENTÁRIO BRASILEIRO

Mais do que máquinas, precisamos de humanidade.

Charles Chaplin

O trabalho, e por consequência as relações de trabalho, ao longo da história, “sofreram” diversas mutações, resultado decorrente das mudanças ocorridas nas próprias relações sociais e econômicas de cada sociedade. Seu objetivo sempre foi de garantir aos trabalhadores(as) condições de vida ou sobrevivência, sendo que na contemporaneidade sua finalidade ampliou-se, de modo a garantir dignidade e melhoria das condições sociais e econômicas.

Para atingir essa finalidade, a normatização estatal e internacional vem assegurando esses direitos em documentos que pretendem garantir sua máxima eficácia, sendo que no Brasil, diante da sua importância, consta em várias disposições do documento normativo mais importante: a Constituição Federal.

Deste modo, finalidade do trabalho não pode trilhar caminho diverso do previsto na Constituição Federal, normatização internacional e legislação infraconstitucional. Nesse sentido precisa servir para garantir dignidade e melhores condições de vida social e econômica aos trabalhadores(as) e suas famílias. Ademais, tem como escopo, também, preservar a saúde do obreiro, não se prestando a causar acidentes que adoecem, mutilam ou, por vezes, ocasionam mortes aos trabalhadores(as).

Contudo, a realidade acidentária brasileira²² é preocupante e precisa ser revertida com a participação de todos os segmentos da sociedade, através da conscientização acerca dos acidentes e de seus reflexos e, também, pela mudança comportamental.

Os custos sociais e econômicos são crescentes e vultosos para todos os envolvidos: trabalhadores(as), empresas, famílias e governos. Eventual busca de reparação, via indenização, não restaura a dignidade ao trabalhador(a) diante da perda de um membro ou mesmo a perda da vida. Ademais, a indenização pecuniária, em si, mostra-se insuficiente para repor o *status quo ante*, razão pela qual é de grande importância agir na prevenção.

Uma profunda reflexão é necessária, partindo da análise das causas

²² Aqui não se pretende adentrar na questão salarial referente ao que deve ser garantido pelo trabalho, como o salário-mínimo e outros direitos inerentes a questão econômica, mas percorrer tão somente a linha relativa a questão acidentária e dignidade do trabalhador daí decorrente.

efetivas, dos métodos de prevenção realizados pelas partes envolvidas, bem como de avaliação correta e consciente das consequências que o acidente do trabalho ou a doença ocupacional carretam aos envolvidos, direta e indiretamente.

Cumprir o preceito constitucional de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, deve ser um objetivo permanente dos governos, empresas e trabalhadores(as), de modo a garantir que o trabalho cumpra sua finalidade constitucional e não seja motivo de angústia, tristeza e infortúnios ao trabalhador(a) e sua família.

É fundamental garantir efetividade normativa e prática às normas de saúde, higiene e segurança, através de políticas efetivas de prevenção envolvendo instituições governamentais, as empresas e os trabalhadores(as), reduzindo-se assim, os riscos de acidentes de trabalho.

Contudo, faz-se necessário algumas digressões acerca do trabalho ao longo da história, considerando as diversas fases para, posteriormente analisar a realidade atual.

3.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA

Os primeiros escritos relativos ao trabalho referem-se ao “trabalho” da Criação. A partir do pecado original, o homem teve que trabalhar para remir este ato e resgatar a sua dignidade perante Deus, nos termos das escrituras. O trabalho é uma forma de dar continuidade a obra criadora de Deus (BARROS, 2007, p. 51).

Assim, desde os tempos mais remotos, a relação do homem com o trabalho foi uma relação de vida e de dependência, pois visava satisfazer a necessidade básica da sobrevivência e, se possível, alguma melhoria de suas condições materiais. Na fase inicial, estava mais relacionado a segurança pessoal (contra ataques de animais e do próprio homem), alimentação (busca da caça e pesca), proteção (contra as intempéries do tempo, frio, roupas, etc).

Através do trabalho as necessidades básicas eram supridas e permitiram a satisfação de outras necessidades que, conforme a “evolução” social do homem e da sociedade, foram surgindo. Com isso, o trabalho foi constantemente redimensionado nos seus objetivos, conforme essas novas necessidades, mas sempre mantendo contato com o ponto inicial, isto é, a sobrevivência do próprio homem.

Contudo, a relação do homem com o trabalho, sempre foi estreita e próxima, em razão de sua dependência deste e da própria necessidade de relacionar-se com o seu semelhante.

Para a doutrina, do ponto de vista histórico e etimológico, o trabalho significa algo desagradável, que causa dor, castigo, sofrimento, tortura. Sua origem remonta ao latim *tripalium*, que era instrumento de tortura ou canga utilizada em animais. Por isso as variações *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar ferradura aos cavalos). (CASSAR, 2011, p. 3)

Nos primórdios, a primeira forma de organização sistemática do trabalho se deu na forma escravagista, a qual perdurou por algumas centenas de anos e, em algumas sociedades, até há poucos séculos²³.

A relação de exploração social do homem no trabalho escravo é uma das mais graves e intensas, pois o senhor é o proprietário e possuidor do escravo, podendo tudo sobre ele, dispondo de seu trabalho e até mesmo da integridade da pessoa trabalhadora.

Assim, o homem, na condição de escravo, era sinônimo de mercadoria, coisa, podendo ser torturado, morto e utilizado das mais diversas formas, sem qualquer respeito a sua condição humana. O trabalho na antiguidade (desde a invenção da escrita – 4000 a.C à 3500 a.C - à queda do Império Romano do Ocidente- 476 d.C – e início da idade média- sec. V) significava punição, submissão, onde os vencidos em batalhas eram escravizados (JORGE NETO/PESSOA CAVALCANTE, 2015, p. 4). Nesta fase da “evolução” social o trabalho não dignificava o homem e nem sempre se prestava a satisfazer a sua necessidade mais básica, que era a sobrevivência.

Segundo os autores supra, após o período da escravidão (cujas mudanças sociais não ocorreram de forma uniforme, seja em relação ao modo, como em relação ao tempo), já no período feudal (servidão) e com a figura do servo, o trabalho passou a ter uma nova “roupagem”. Nesta fase, conjugava-se aspectos do trabalho escravo com certa liberdade no trabalho. No período do feudalismo, havia o “trabalho livre”, mas a exploração continuava intensa e extorsiva. O senhor feudal, possuidor de imensa extensão de terras, para manter a ocupação sob seu domínio, entregava alguns espaços para as famílias que podiam produzir e cuidar, recebendo em troca parte da produção e segurança. No entanto, por essa

²³ Cumpre observar que em muitas sociedades ainda remanescem relações de trabalho escravo ou análogas, inclusive no Brasil. Tanto é verdade que, no Código Penal, está positivado como crime a redução do homem à condição análoga a de escravo (art. 149 do Código Penal Brasileiro).

concessão, “cobrava” quase que a integralidade da produção, de forma agressiva e expropriatória. O feudalismo existente na Europa, nos séculos X a XIII, era um regime onde alguém era vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência e auxílio, recebendo em troca proteção e sustento (através do feudo, sua exploração e rendimentos) (JORGE NETO/PESSOA CAVALCANTE, 2015, p. 6).

Para Barros, no período feudal, o trabalho era realizado pelo servo, a quem se reconhecia a condição de pessoa, porém numa condição muito próxima a de escravo. Nessa fase histórica, o trabalho era baseado, de regra, na exploração da terra e o que ela podia oferecer com o conjunto do labor dos servos. Os servos estavam sujeitos a grandes cargas de trabalho e poderiam ser maltratados e até encarcerados pelo senhor feudal (BARROS, 2007, p. 56).

Seguindo a “evolução” da sociedade, das relações sociais e das relações de trabalho, tem-se o surgimento das corporações de ofício. Neste momento, o contingente de pessoas e por consequência de trabalhadores(as) passa migrar para os centros urbanos/vilas. O trabalho desdobra-se de uma economia eminentemente agrária, para agregar também trabalhos artesanais. Surge, então, o trabalho de artesões, que exercem atividades mais específicas de transformação e de produção, agora de modo diferente da economia agrária até então existente, baseada exclusivamente na exploração da terra.

Com as corporações de ofício, a metodologia do trabalho, sua forma de realização e a respectiva técnica, era repassado somente aos integrantes da família ou integrantes deste grupo, com objetivo de perpetuar para os seus o conhecimento. Neste tipo de organização havia o mestre, geralmente dono da oficina e detentor do conhecimento, que ensinava aos seus oficiais (companheiros) e, esses, aos aprendizes. Nesta fase, o respeito à condição humana no trabalho ainda era rarefeito, pois o bem maior a ser preservado era o conhecimento sobre a técnica de trabalho e os métodos de produção.

As corporações (séc. XII) tem raízes históricas nos *collegia* de Roma e nas *guildas* germânicas, sendo que a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, que almejavam o controle do mercado e da concorrência, garantindo o privilégio de seus mestres. Já, nos séculos XVIII e XIX, com a intensificação da migração do campo para as cidades, bem como pelo fato de que os ofícios não conseguiam dar conta da necessidade de produção massiva de bens, chega-se na fase da revolução industrial.

A “Revolução Industrial” compreende o conjunto de transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial na Inglaterra, e posteriormente na Europa e nos Estados Unidos. Com essas novas técnicas de produção e com a criação de máquinas, a humanidade inicia uma nova ordem econômica, numa direção única: a produção em massa e a acumulação de capital (JORGE NETO/PESSOA CAVALCANTE, 2015, p. 8-9,11).

A fase industrial das relações sociais, do trabalho e da produção de bens é um divisor de águas em relação à forma e o modo como o trabalho passa a ser realizado, com a maior integração homem e máquina na produção. Os modos e meios de produção passaram a contar com o auxílio de máquinas, as quais propiciaram uma produção em escala maior de bens de consumo. A mão de obra utilizada era a mais diversa, variando desde crianças, mulheres e homens, com horários de trabalho longos e intensos. Houve uma ressignificação do trabalho e sua finalidade a partir das mudanças impostas pela revolução industrial (BARROS, 2012, p. 51).

A precariedade das condições de trabalho no desenvolvimento do processo industrial não revelava a totalidade dos riscos que o trabalho oferecia à saúde e à integridade física do trabalhador(a). Não havia somente acidentes de trabalho, mas enfermidade típicas que se agravavam com o ambiente profissional, sendo que, os mais atingidos eram os mineiros e os metalúrgicos. Outro agravante era que no período de inatividade o operário não recebia salário, o que gerava insegurança, pois ficava desamparado, E, por sua vez, o empregador, não tinha interesse em que existissem leis concedendo tais direitos, salvo raras exceções (NASCIMENTO, 2009, p. 20-21)

Neste momento da “evolução” é que surge o direito do trabalho, com a instituição da classe dos trabalhadores(as) (proletários) e a classe dos proprietários (donos e proprietários das máquinas e detentores do capital). Além do fundamento econômico para o surgimento do Direito do Trabalho, há também o fundamento político e jurídico.

O fundamento político é a criação do Estado Liberal, com a valorização da igualdade formal e da plena liberdade, essa última que passou a ser utilizada na plenitude pela classe detentora do capital em face dos trabalhadores(as). Com essa exploração, os trabalhadores(as) passaram a reivindicar certa proteção jurídica, com objetivo de regular questões de segurança e higiene no trabalho; trabalho do menor;

trabalho da mulher; limite de jornada, política mínima de salário, etc. (JORGE NETO/PESSOA CAVALCANTE, 2015, p. 15).

Estas situações, até então, ficavam à margem de sua regulação estatal mas, diante dos conflitos, nascem novas concepções sociais em relação a função e a finalidade do trabalho, por atuação de movimento de trabalhadores(as), pela intervenção da igreja²⁴ e do próprio do Estado. Deste modo, o ente estatal, antes ausente neste tipo de relação social, passa a participar e intervir mais das relações de trabalho, pois acirram-se as relações entre as classes (exploração do trabalho agressiva e reclamos dos trabalhadores(as)).

Aos poucos e com a revolução industrial em expansão, o trabalho gradativamente deixa de ser uma mercadoria²⁵ (cuja quantificação econômica era determinada pela concorrência e fixada próximo a nível mínimo da subsistência), pois incorpora, ao lado do aspecto econômico, também alguns pontos sociais e humanos.

Nos tempos modernos, a preocupação com o trabalho (e também com a saúde e vida do trabalhador(a)) “ganhou” novos contornos, diante da amplitude e dos reflexos que o trabalho representava para os meios de produção²⁶.

Para Dejourns, a evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores(as) não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral. A “frente pela saúde²⁷” só progrediu em razão da luta perpétua por melhores condições de trabalho e saúde, uma vez que estas raramente eram oferecidas de forma graciosa pelos demais integrantes da relação social (DEJOURS, 1987, p. 13). Nesse sentido, afirma que a evolução e a história do trabalho, nesta fase, passou por três estágios.

O primeiro período, situado no século XIX, é caracterizado como a “luta pela sobrevivência”, onde ocorre o crescimento da produção, o êxodo rural e a concentração de novas populações urbanas. Como havia excedente de oferta de trabalho nos centros urbanos, o trabalho (jornada) podia ter duração de 12, 14 ou até mesmo 16 horas ao dia; havia emprego de crianças, algumas a partir de 3 a nos

²⁴ Inclusive com a edição de alguns documentos, sendo um dos mais importantes a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), de Leão XIII (BARROS, 2012, p. 60)

²⁵ BARROS, 2012, p. 60

²⁶ Nas palavras de Goldschmidt, dois textos foram fundamentais para a afirmação da dignidade da pessoa humana, a partir da Revolução Industrial: o “Manifesto do Partido Comunista” de Karl Marx e Friedrich Engels e a “Encíclica Papal *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 46). Contudo, diante dos limites deste estudo, faz-se somente a menção aos mesmos, sem contudo adentrar mais especificamente a discussão ensejada principalmente pelo primeiro, sobre a luta de classes (capital x trabalho).

²⁷ Denominação dada por Dejourns a esta fase da sociedade e da luta da classe trabalhadora.

de idade e de forma mais frequente ao 7 anos; os salários baixos e insuficientes para assegurar o necessário; o desemprego colocava em perigo a sobrevivência da família; falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação potencializavam seus efeitos nocivos e propiciavam alta morbidade, mortalidade e, ao mesmo tempo, uma longevidade reduzida dos trabalhadores(as) (DEJOURS, 1987, p. 14). Nesse período, denominado de “pré-história da saúde dos trabalhadores”, a palavra de ordem que vai se estender por todo o século XIX é: redução da jornada de trabalho (DEJOURS, 1987, p. 17).

Em relação ao segundo período, da segunda guerra mundial até 1968, o movimento operário adquiriu bases mais sólidas, crescendo no jogo de forças políticas, sendo que o principal eixo de luta passou a ser “salvar o corpo dos acidentes, prevenir doenças profissionais e as intoxicações por produtos industriais, assegurar aos trabalhadores cuidados e tratamentos convenientes” (DEJOURS, 1987, p. 18).

A guerra favoreceu iniciativas em favor da proteção de uma mão-de-obra desfalcada pelas necessidades no *front* de batalha e serviu para a valorização do trabalho e do trabalhador(a), com iniciativas e progressos (as vezes com retrocessos) em relação à jornada de trabalho, à medicina do trabalho e da indenização das anomalias contraídas no trabalho. A palavra de ordem era “melhoria nas condições de trabalho”:

A miséria operária, luta pela sobrevivência, redução da jornada de trabalho, corrente das ciências morais e políticas, corrente higienista e corrente alienista deram lugar, respectivamente, ao corpo doente, à luta pela saúde, à melhoria das condições de trabalho, e à corrente contemporânea da medicina do trabalho, da fisiologia do trabalho e da ergonomia (DEJOURS, 1987, p. 22).

No terceiro período, após 1968, diante do desenvolvimento desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas, das máquinas, do processo de trabalho, da organização e das condições de trabalho, o cenário passou a ser mais heterônomo, e por assim dizer complexo, para que se possa fazer uma análise global da relação saúde-trabalho. Antes, tais problemas eram mais limitados às condições físicas de trabalho, sendo que a partir de então são incorporados aspectos relativos a saúde mental (DEJOURS, 1987, p. 22).

Como se pode verificar, a necessidade de uma produção mais intensa de bens, com a utilização de máquinas, reconfigurou o trabalho e trabalhador(a).

Observa-se, contudo, nas palavras de Goldschmidt que:

Todavia, a Revolução Industrial, muito embora tenha causado profundo impacto social e econômico (talvez por este aspecto tenha sido denominada “revolução”), na verdade não trouxe, *a priori*, melhoria nas condições de vida da grande massa trabalhadora; ao contrário, constituiu em um triste cenário de degradação humana, deixando marcas indeléveis na história, repercutindo seus efeitos até os dias atuais (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 47)

O que se verifica nesta fase, com utilização mais intensa de máquinas²⁸ (bem como a falta de condições mínimas de higiene nos locais de trabalho) o quadro acidentário passou a ser agravado. Contudo, em que pese as imensas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no período inicial, pós revolução industrial, as condições de trabalho passaram incorporar algumas melhorias por atuação de instituições como a igreja e o Estado, pressionadas pelos trabalhadores.

Na contemporaneidade, sob o aspecto jurídico, a normatização das relações de trabalho, em nível mundial, passou a inserir garantias mínimas de direitos aos trabalhadores, incorporando diversos direitos relativos ao trabalho (contraprestação, questões relativas a saúde e segurança, etc.), sempre com a finalidade de garantir um mínimo de dignidade ao trabalhador, conforme a evolução da sociedade na qual o mesmo encontra-se inserido²⁹.

Tal normatização serviu de baliza aos documentos jurídicos internos dos diversos países, com inclusão em textos constitucionais e infraconstitucionais, ou mesmo de adesão à normatização internacional.

Considerando-se a rápida explanação histórica até aqui desenvolvida, pode-se verificar que a finalidade do trabalho é permeada e integrada por fatores econômicos, políticos, jurídicos e sociais.

No início, o trabalho era algo indigno, incumbindo somente aos escravos; após preponderava a visão estritamente econômica sobre o trabalho, situação que vai gradativamente migrando para o campo social. E, na medida que o trabalho vai incorporando aspectos sociais surge a preocupação com a dignidade humana no

²⁸ Com a revolução industrial e a utilização das máquinas no sistema produtivo, aumentaram os acidentes de trabalho, pois as máquinas na época eram obsoletas, rudimentares e praticamente sem nenhum dispositivo de segurança e possuíam uma única finalidade: produzir cada vez mais novos bens, sem nenhuma preocupação com a segurança e saúde no trabalho.

²⁹ Faz-se observação, no sentido que, mesmo na atualidade, muitas sociedades e estados podem estar mais ou menos avançados e, garantir direitos aos trabalhadores, pois o reconhecimento de tais direitos nos normativos jurídicos não é unísono, variando de estado para estado, de sociedade para sociedade.

trabalho, preservação dos direitos do trabalhador, principalmente no que concerne a saúde e segurança no exercício das atividades.

Deste modo verifica-se que as diversas “mutações” que afetaram as relações de trabalho ao longo da história são resultados das próprias mudanças ocorridas nas relações sociais, que evoluíram. Contudo, o trabalho, que no início tinha a finalidade principal de garantir a sobrevivência, ainda, continua sendo uma preocupação, diante sua dupla face³⁰. Isso porque, as repercussões do trabalho na vida do trabalhador(a) pode ter um aspecto positivo (melhoria das condições de vida, sociais e econômicas) ou negativo (fator de adoecimento ou mesmo morte).

Nesse sentido, como o trabalho, a saúde do trabalhador(a) e o meio ambiente de trabalho seguro e saudável estão diretamente interconectados, razão pela qual a “evolução” de um influencia os outros, passa-se a analisar a evolução no que concerne a normatização e os problemas práticos em relação à saúde e segurança do trabalhador(a).

3.2 O TRABALHO E A DIGNIDADE DO(A) TRABALHADOR(A) NO QUE CONCERNE A SAÚDE E SEGURANÇA

A finalidade do trabalho sempre foi garantir, no mínimo, a sobrevivência do trabalhador(a)³¹. E, como visto, com a evolução dos estados, da sociedade e das relações sociais, as relações de trabalho também sofreram diversas modificações, com a inclusão de questões econômicas, sociais, éticas, jurídicas, etc.

As relações de trabalho evoluíram e já não se prestam a garantir a somente a sobrevivência, mas de propiciar melhores condições de vida ao trabalhador(a), tanto no desenvolvimento do trabalho como na sua vida de relação (aspectos econômico e social).

Esta evolução não ocorreu sem solavancos, avanços e retrocessos, sendo que a luta permanente dos trabalhadores(as), a participação de diversas instituições com a Igreja, as organizações internacionais e o próprio Estado, foram fundamentais para que esta evolução fosse se consolidando ao longo da história.

³⁰ Dupla face, pois através dele o trabalhador pode melhorar sua condição social ou econômica, ou também piorar sua condição, como no caso se adoecimento ou mesmo de morte.

³¹ Para os escravos, o trabalho era a forma de garantir a sobrevivência, pois recebiam somente o mínimo, isto é, alimentação e condições para continuar trabalhando para os seus senhores.

Neste processo, alguns Estados normatizaram os instrumentos de proteção na sua legislação e outros foram mais ousados, incluindo tais disposições em nível maior de proteção, inserindo no próprio texto de sua Norma Magna. Contudo, a simples inclusão em dispositivos legais e constitucionais não tem o condão de, por si, garantir e dar efetividade a estes direitos. Sua efetividade somente será assegurada quando implementada no dia a dia da realidade do laboral do trabalhador(a).

3.2.1 O trabalho e a dignidade do(a) trabalhador(a) nos termos constitucionais e normatização internacional

A centralidade jurídica do trabalho e dos direitos do trabalhador(a) na normatização estatal e internacional não decorre do acaso. É fruto de uma longa história evolutiva do trabalho realizado pelo homem, inclusive com muito sofrimento imputado aos trabalhadores(as) desde as origens mais remotas até os tempos modernos. A cada nova fase da sociedade e da organização social, novos desafios assolam o mundo do trabalho. Ademais, a história nos mostra que em cada momento de superação surge outro desafio a ser encarado e enfrentado.

Como já referido anteriormente, com o surgimento do capitalismo, a exploração do trabalho tornou-se mais agressiva. Em contraposição, diante do reclamos dos trabalhadores(as), o Estado passa a participar e intervir mais das relações de trabalho, situação que até então ficava à margem de sua regulação. Começam a surgir ideias sociais em relação a função e finalidade do trabalho, por atuação de movimento de trabalhadores(as), pela intervenção da igreja, do Estado e de organismos internacionais/supranacionais.

Aos poucos o trabalho deixa de ser um fator meramente econômico e passa a integrar as relações sociais, surgindo então uma relação que mescla aspectos econômicos e sociais. Verificou-se que, na sua evolução, o trabalho gradativamente passou a valorizar um pouco mais o aspecto humano e social em detrimento do econômico, que no início era absoluto. E, nessa linha, passou a adquirir importância para o Estado, diante do aspecto social incluído na relação. Surge o Estado de bem-estar social, no qual passa-se a garantir alguns direitos mínimos ao trabalhador(a), com proteção normativa estatal. Nesse sentido Goldschmidt afirma que foi em razão da opressão e indignidade que levou os trabalhadores(as) a se organizarem na clandestinidade e promoverem os primeiros

movimentos ascendentes, obrigando ao Estado liberal a, diante de greves, editar, de forma tímida, as primeiras leis de proteção no trabalho (GOLDSCHMIDT 2009, p 47-48).

No final do século XIX e no início do século XX surgem diversas legislações estatais garantidoras de direitos aos trabalhadores(as): são denominados de direitos humanos, uma vez que relacionados à dignidade da pessoa humana. Algumas dessas normas tem assento na legislação constitucional de alguns países (Constituição Mexicana de 1917; Constituição da República de Weimar de 1919 na Alemanha), sendo que noutros estados tais direitos são garantidos em nível infraconstitucional.

Em termos de normatização internacional, o Tratado de Versalhes de 1919 selou o fim à primeira guerra mundial e criou a Liga das Nações, mais tarde transformada para ONU (Organização das Nações Unidas), foi essencial e muito importante para o Direito do Trabalho. Já a OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi um marco para o moderno Direito do Trabalho, com vários princípios importantes, dentre os quais: *o trabalho não será considerado mercadoria nem artigo de comércio*. E, apesar de não referir expressamente a palavra dignidade do homem, foi um divisor histórico para essa, pois o homem passou a ser reconhecido, ao menos no plano jurídico, como sujeito do trabalho e não objeto, inclusive da economia e do progresso tecnológico.

Já a Declaração Universal dos Direitos dos Homens de 1948 delinea uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana. De certo modo isso pode ser considerado reflexo das atrocidades ocorridas como a questão do nazismo e da bomba atômica. A ideia do documento é resgatar a ideia de liberdade, igualdade em dignidade e direitos (espírito de fraternidade): *Artigo 23.(1). Todo ser humano tem direito ao trabalho,(...), a condições justas e favoráveis de trabalho (...)*. É um documento que complexo e amplo, consagrando inúmeros direitos individuais e sociais, que acabaram por ser incorporados em muitas constituições modernas.

No arcabouço normativo internacional, em formação naquele período, encontram-se diversos documentos jurídicos internacionais que demonstram a preocupação o trabalho e seus conexos (saúde do trabalhador(a) e meio ambiente de trabalho saudável), de modo a preservar os direitos humanos daí decorrentes.

Tais documentos visam garantir um trabalho digno e saudável, cujo objetivo político e social é promover melhorias nas condições de trabalho dos trabalhadores(as), homens e mulheres, com trabalho em maiores condições de

liberdade, igualdade, segurança e dignidade, destacando-se: Convenção n. 42 (*Indenização por Enfermidade Profissional*)³²; Convenção n. 19 (*Igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros e nacionais vítimas de acidentes de trabalho*)³³; Convenção n. 81 (*Sistema de inspeção do trabalho e às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão*)³⁴; Convenção n. 120 (*Higiene no comércio e nos escritórios*)³⁵; Convenção n. 148 (*Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações*)³⁶; Convenção n. 161 (*Serviços de Saúde no Trabalho*)³⁷; Convenção n. 139 (*Prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos*)³⁸; Convenção n. 155 (*Saúde, segurança,*

³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 42. Aprovada na OIT 1934. Ratificada em 8 de junho de 1936, em vigor desde 08/06/1937.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 19. Aprovada pela 7ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1925), entrou em vigor no plano internacional em 8.9.26. Ratificado pelo Brasil em 1957, em vigor desde 1958.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019

³⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 81. Aprovada na 30ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1947), entrou em vigor no plano internacional em 7.4.50. Ratificado pelo Brasil em 1957; em vigor desde 1958; denunciada em 5 de abril de 1971, pelo Decreto n. 68.796, de 23.6.71; revigorada pelo Decreto n. 95.461, de 11.12.87.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 120. Aprovada na 48ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1964), entrou em vigor no plano internacional em 29.3.66. Ratificada pelo Brasil em 1969, em vigor desde 1970.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235570/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 148. . Aprovada na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1977), entrou em vigor no plano internacional em 11.7.79. Ratificada pelo Brasil em 1982, em vigor desde 1983.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 161. Aprovada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1985), entrou em vigor no plano internacional em 17.2.88. Ratificada pelo Brasil em 1990, em vigor desde 1991.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 139. Aprovada na 59ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1974), entrou em vigor no plano internacional em 10.6.76. Ratificado pelo Brasil em 1990, em vigor desde 1991.* Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235873/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

higiene e meio-ambiente de trabalho)³⁹; Convenção n. 171 (*Trabalho noturno*)⁴⁰. Estas são exemplificativamente algumas convenções que versam sobre o tema.

Assim, no plano internacional, com a criação das instituições (Tratado de Versalhes; ONU- Organização das Nações Unidas; OIT- Organização Internacional do Trabalho; OMS- Organização Mundial da Saúde; dentre outros) e da normatização acima referida, observa-se a importância que o tema relativo ao trabalho, ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador(a), adquiriu no último século⁴¹.

Ainda, para Barzotto, a evolução da proteção dos trabalhadores(as) e, por consequência, dos Direitos Humanos, no plano internacional, teve sua base no Direito Internacional do Trabalho:

O Direito Internacional do Trabalho, na sua instituição mais importante e central, a Organização Internacional do Trabalho, não vinculou expressamente a proteção dos trabalhadores aos direitos humanos. Essa formulação foi feita inicialmente pela ONU, por ocasião da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Alguns direitos dos trabalhadores contidos na Constituição da OIT, de 1919, foram posteriormente formulados como direitos humanos. (...) O Direito Internacional do Trabalho, como regulador das normas internacionais de proteção do trabalhador, considerou sempre, de modo direto e indireto, implícito ou explícito, a questão dos direitos humanos ou fundamentais (BARZOTTO, 2007, p. 46).

Contudo, importante a ponderação de Barroso⁴²:

A dignidade da pessoa humana tornou-se, nas últimas décadas, um dos grandes consensos éticos do mundo ocidental. Ela é mencionada em incontáveis documentos internacionais, em Constituições, leis e decisões judiciais. No plano abstrato, poucas ideias se equiparam a ela na capacidade de seduzir o espírito e ganhar adesão unânime. Tal fato todavia, não minimiza –antes agrava –as dificuldades na sua utilização como um instrumento relevante na interpretação jurídica. Com frequência, ela funciona

³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 155. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. Ratificado pelo Brasil em 1992, em vigor desde 18 de maio de 1993. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 171. Aprovada na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1990), ao iniciar-se o ano de 1994 ainda não havia entrado em vigor no plano internacional. Ratificado pelo Brasil em 2002, em vigor desde 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

⁴¹ Em que pese a importância das referências citadas, deixa-se de discorrer mais especificamente sobre o as mesmas em razão da limitação do presente trabalho.

⁴² BARROSO, Luís Roberto. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Disponível em: https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf. Acesso em 20/03/19.

como um mero espelho, no qual cada um projeta sua própria imagem de dignidade.

Observa-se que a criação das Instituições internacionais, bem como grande parte da principal normatização dos temas acima, ocorreu no segundo e terceiro períodos, referidos anteriormente por Dejours: o segundo período, classificado como de luta por melhorias na relação saúde-trabalho, compreendido da primeira guerra mundial a 1968 (DEJOURS 1987, p. 18); e o terceiro período, pós 1968, mais complexo diante de uma situação mais heterônoma de fatores (desenvolvimento desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas, das máquinas, do processo de trabalho, da organização e das condições de trabalho), cuja preocupação maior é com a saúde mental (DEJOURS 1987, p. 22). E a preocupação de luta por melhorias nas condições de trabalho e na relação saúde-trabalho, ainda é um tema atual nas relações de trabalho.

Essa normatização internacional acaba por refletir na normatização interna dos Estados e, em especial, no sistema constitucional brasileiro. Sob o aspecto normativo, o “lugar” mais seguro de uma norma é fazer parte de um texto constitucional, preferencialmente no grupo das cláusulas pétreas. É na Constituição que o Estado procura proteger o que mais valoriza nas suas relações internacionais, sociais, econômicas, públicas ou privadas, normatizando através da atribuição de valores, objetivos e fundamentos, por meio de princípios e regras.

Mas para que isso adquira efetividade, é fundamental que a relação entre a teoria da norma e a prática das relações mantenham coerência e sintonia. Caso contrário, não será uma Constituição, mas um simples protocolo de intenções.

No Brasil, a norma constitucional atribuiu uma importância especial ao trabalho e ao trabalhador(a) em diversos dispositivos. No título referente aos princípios fundamentais consta expressamente que o trabalho tem um valor social e é um dos fundamentos da nossa República⁴³; no art. 3º da norma constitucional consagra os objetivos fundamentais da República⁴⁴; no art. 5º, inc. XIII, ao elencar os direitos individuais e coletivos, prevê a proteção ao trabalho ao referir que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações

⁴³ 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: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

⁴⁴ Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

profissionais que a lei estabelecer; no art. 6º, refere o trabalho como um direito social, ao lado de outros como a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados; no art. 7º elenca diversos direitos dos trabalhadores; no art. 170 estabelece que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social" (BRASIL, 1988).

A norma constitucional é clara ao referir que o trabalho deve servir de base de estruturação social e econômica da sociedade, dos(as) trabalhadores (as), das empresas, famílias. Inclusive, dentro do capítulo da ordem econômica, o constituinte originário assegurou a prevalência da existência digna, pois as questões econômicas devem valorizar o trabalho humano. Deste modo, o trabalho é fundamento da República, garantidor da dignidade e de valor.

Ainda, com base no art. 7º da norma constitucional brasileira há previsão expressa de que os direitos dos trabalhadores, nas relações de trabalho, devem ser norteados e seguir a linha da "melhoria de sua condição social", não podendo sofrerem retração. Desta forma, o constituinte estabeleceu um sentido, um norte, que indica o rumo que o Estado Brasileiro deve seguir. Goldschmidt afirma que o princípio da proibição do retrocesso social é o balizador da norma (Art. 7º da CF/88), e serve para corrigir e adequar a atuação restritiva dos direitos fundamentais:

De acordo com este princípio, uma vez reconhecido um direito no sistema jurídico e definido como direito fundamental, este não poderá ser suprimido ou restringido inadequadamente, a ponto de causar um retrocesso na sua atualização. (...) o princípio da proibição do retrocesso social fornece um critério objetivo com o qual é possível controlar a adequação e a correção da atividade restritiva dos direitos fundamentais (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 105).

Assim, no tocante a dignidade o trabalhador, pode-se verificar que se trata de uma dignidade "ampliada", pois ultrapassa o termos gerais em que é assegurada a todos, para alcançar um núcleo específico, que é o trabalho e sua finalidade, cujos conceitos e objetivos tem um tratamento especial dentro do conjunto normativo constitucional e também internacional.

Registra-se ainda, a proteção desses direitos encontra-se expressa também em extensa normatização infraconstitucional, além de constar em

instrumentos coletivos ou mesmo ser encontrada em contratos individuais de trabalho.

Por isso a referência constitucional ao trabalho não é a qualquer trabalho, e sim o trabalho que garanta ao trabalhador condições de vida digna, preservando sua integridade e garantindo os demais direitos assegurados na norma constitucional (e nas normas infraconstitucionais), pois integrantes do núcleo da dignidade da pessoa humana.

Ademais, essa proteção deve ser garantida pelo Estado contra a atuação do próprio Estado e dos demais particulares, de modo a garantir uma vida digna a pessoa tanto nos aspectos intrínsecos como relacionais. Nesse sentido manifesta-se Goldschmidt: “Assim, pela constitucionalização dos direitos, em especial o da dignidade da pessoa humana, pretendeu-se colocar os direitos fundamentais do homem a salvo da ação destrutiva do próprio homem, da sociedade civil e do Estado” (GOLDSCHMIDT 2009, p. 66).

Para o trabalho garantir dignidade, nos termos constitucionais, deve objetivar a preservação da saúde do trabalhador, pois o trabalho sem condições de segurança e de saúde do trabalhador, ofende o preceito constitucional da dignidade humana.

Com base na normatização supra pode-se verificar que a finalidade do trabalho é garantir dignidade ao trabalhador, subsistência pessoal e do grupo familiar, essencial para o crescimento do indivíduo, formação do cidadão, melhoria da sua condição social e econômica, melhoria da qualidade de vida, etc.

Além disso, é gerador de riqueza para a sociedade, fundamental para o desenvolvimento de uma nação, crescimento e fortalecimento da economia, das pessoas e empresas, resultando, ao final, na melhoria das condições sociais e econômicas. Portanto, a finalidade do trabalho não deve trilhar caminho diverso do previsto na Constituição Federal. Desse modo, o trabalho como um dos fundamentos da República Federativa Brasileira, ocupa posição central no ordenamento jurídico-constitucional, servindo de garantidor da dignidade humana nas relações sociais e de trabalho, ponto a ser analisada no tópico seguinte.

3.2.2 A centralidade do trabalho e a dignidade do trabalhador

O trabalho é essencial para garantir a vida, a subsistência e a dignidade do trabalhador. Também serve para promover a felicidade das pessoas e firmar sua

condição de dignidade social e econômica.

Conforme acima referido, a normatização internacional e a Carta Constitucional de 1988 registraram a importância do trabalho e do trabalhador (e demais temas conexos, como o meio ambiente laboral, a saúde e a segurança, a dignidade da pessoa humana) em diversos dispositivos, pois o trabalho é um dos fundamentos da República Federativa Brasileira e garantidor da dignidade humana (do trabalhador). A Carta Magna de 88 consagrou alguns valores como essenciais para a construção de uma sociedade fraterna, justa e solidária, o que alcança as relações sociais e econômicas, e por consequência as relações de trabalho.

Para Delgado e Delgado, a matriz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no que compõe seu núcleo basilar e a distingue das Constituições antecedentes, tem por base três pilares: a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito; a sua arquitetura principiológica (humanista e social) e a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 21).

Em relação ao primeiro pilar, de superação dos estágios dos Constitucionalismos antecedentes (Liberal e Social), esclarecem:

Entre as inovações qualitativas essenciais do novo constitucionalismo encontram-se, ilustrativamente: a consagração da matriz principiológica das novas constituições; a institucionalização da natureza normativa dos princípios jurídicos; a estruturação de um rol de princípios humanísticos e sociais imperativos, todos apontando para a centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica; o aprofundamento e sofisticação dos mecanismos democráticos da sociedade política e da sociedade civil; a extensão das ideias de Democracia para além do simples campo do Estado e de suas instituições, de maneira a fazê-la presente também no âmbito das instituições da vida social e econômica (DELGADO e DELGADO 2018, p. 27)

Referindo-se ao segundo pilar, afirmam que a concepção normativa no Brasil dos princípios jurídicos ostentou inegável desconhecimento e incompreensão e/ou resistência até a década de de 1980. Já com ao advento da Constituição de 1988, passa a evidenciar um eixo com a presença de um núcleo principiológico humanístico e social, que não se dirige apenas ao campo social do direito, mas abrange o Direito do Trabalho, o Direito Civil, o Direito Penal, o Direito da Seguridade Social, do Consumidor, Ambiental, Tributário, etc. Tais princípios constitucionais gerais produzem efeitos normativos no universo jurídico, exemplificando: princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da centralidade da pessoa humana na vida econômica e na ordem jurídica; princípio da

inviolabilidade do direito à vida; princípio do bem-estar individual e social; princípio da justiça social; princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; princípio da não-discriminação; princípio da igualdade; princípio da segurança; princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; princípio da vedação do retrocesso social e da progressividade social (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 30). E, em complemento, especificamente para as relações de trabalho e ao Direito do Trabalho, destacam:

(...) como princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: 1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade a sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 31).

Por fim, em relação à concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana, afirmam que este eixo reforça os dois anteriores, envolvendo diversos dispositivos constitucionais, seja princípios ou regras, que visam garantir um patamar civilizatório mínimo inerente a centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica. E arrematam:

Nesse quadro evolutivo em que o direito se afasta de seu padrão de instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas e grupos sociais- padrão que o caracterizou, por milênios e séculos-, em direção a uma concepção mais inclusiva, igualitária, humanista e social do Direito, é que se forma o novo paradigma do constitucionalismo humanista e social de após a Segunda Guerra Mundial no ocidente europeu e, desde 1988, no Brasil (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 38).

Percebe-se que, baseado na normatização constitucional brasileira de 1988, firmou-se um constitucionalismo mais social, igualitário, inclusivo e humanista, cujo norte é a centralidade da pessoa humana, tanto na ordem social, econômica e jurídica, o que abarca e reflete na questão laboral (em relação ao trabalho e da dignidade da pessoa humana do trabalhador). Com isso, o trabalho e sua finalidade assumem patamar constitucional, com o objetivo de garantir dignidade ao trabalhador e melhoria das condições sociais e econômicas.

Por sua vez, o trabalho tem relação direta com a saúde e segurança do

trabalhador, pois integra a sua dignidade. Araújo e Rubin complementam no sentido de que, em que pese a proteção ampla e geral, conferida a todos pela Constituição Federal de 1988, no que se refere a vida, dignidade e saúde, tal proteção é mais acentuada em relação a condição do trabalhador:

Vida, saúde e dignidade são bens jurídicos fundamentais do ser humano. O ordenamento jurídico responde na proteção de forma ampla a todos os indivíduos, procurando garantir a sobrevivência dentro dos patamares mínimos de razoabilidade e equilíbrio. A condição de trabalhador, dentro das condições específicas de prestação de trabalho, enseja um tratamento jurídico especial, mais detalhado do que a proteção jurídica dada a qualquer cidadão. Dito de outro modo, proteger a vida, a saúde e a dignidade são ideais perseguidos de um modo geral para toda cidadania, mas com um matiz especial no tocante ao trabalho (ARAÚJO e RUBIN, 2016, p. 13).

Do texto acima colaciona-se que a finalidade do trabalho e a dignidade do trabalhador, adquirem um colorido especial no que se refere ao tratamento a ser dispensado pelo ordenamento jurídico, tanto na sua normatização como na sua adequada interpretação e proteção. Por isso, o trabalho e a dignidade do trabalhador tem sua importância ampliada nos últimos anos, os quais merecem uma proteção especial dentro do contexto dos direitos fundamentais e da dignidade humana.

No que tange aos valores, observa-se ainda, nos termos constitucionais, que a disposição no art. 170 da Constituição Federal 88 estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e visa assegurar existência digna para todas as pessoas. Considerando o arcabouço constitucional e eventuais conflitos entre a ordem econômica e social, o constituinte atribuiu maior importância aos preceitos que garantam, protejam e preservem os ditames relativos a dignidade da pessoa humana.

Neste contexto, a realização do trabalho deve primar pela preservação da saúde do trabalhador, com o máximo de segurança. Wandelli entende que há primazia axiológica da dignidade da pessoa humana e o trabalho humano detém primazia sobre a livre iniciativa. Assim posiciona-se:

A prevalência da valorização social do trabalho sobre a livre-iniciativa (...) advém da própria razão de ser de um ordenamento Constitucional: servir de mediação institucional à produção, reprodução e desenvolvimento da vida concreta das pessoas. Se existe tensão entre esses valores e ainda que, do ponto de vista do sistema constitucional, um não deva ser realizado com o sacrifício do outro, é a livre -iniciativa que deve se adaptar aos limites que lhe impõe a preservação da dignidade do trabalho vivo, cujos limites e conteúdos materiais inerentes à vida humana se sobrepõem ao caráter contingente e carente de transformação de uma específica forma de organização social (WANDELLI, 2012, p. 228)

Desse modo, o direito ao trabalho digno, seguro e saudável é uma garantia constitucional prevalente, que deve ser observada pela ordem social e econômica, pelo próprio Estado e suas estruturas, pela sociedade, bem como pelos atores sociais (empresas, sindicatos, trabalhadores e demais instituições).

A Constituição Brasileira posiciona o trabalho de modo central, diante de inúmeras disposições relativas a ele no corpo do texto constitucional, ligadas direta ou indiretamente. Nesse contexto, colorido especial perante outras disposições, inclusive infraconstitucionais, principalmente no que se refere a proteção da dignidade do trabalhador. Contudo, a realidade acidentária laboral brasileira é uma das mais graves, conforme será analisado no tópico seguinte.

3.3 OS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL

3.3.1 Realidade acidentária brasileira

Em que pese o Brasil ter uma legislação de proteção do trabalho, do meio ambiente de trabalho e do trabalhador mais avançadas e complexas do mundo⁴⁵, a proteção do trabalhador no ambiente laboral não está efetivamente garantida. Por isso, é fundamental repensar a efetividade prática de tais ditames, pois a simples normatização não surte o efeito de “*per si*”.

Por ser um direito fundamental, o trabalhador tem no trabalho (sua organização) e no meio ambiente de trabalho (adequado, seguro e saudável), a garantia de que servem para lhe proporcionar o bem-estar e melhorar as suas condições de vida. Nesse sentido, a Constituição de 1988 priorizou, também, a prevenção dos acidentes de trabalho (e não a simples reparação), com a finalidade de promover a humanização do trabalho.

Os dados relativos aos acidentes de trabalho (os quais decorrem de um meio ambiente de trabalho inseguro) são preocupantes. É necessário e urgente a adoção de medidas para reverter a atual realidade, pois a finalidade do trabalho assegurada nos preceitos normativos não vem se concretizando.

O capitalismo e a globalização não priorizam a promoção das questões sociais e humanitárias, o que tem potencializado os riscos e acidentes de trabalho,

⁴⁵ Pois conjuga e sofre a incidência de normas internacionais, constitucionais, legais, infralegais normatização estaduais, municipais, normas coletivas e ainda, por vezes, dos acordos individuais.

prejudicando a saúde e a segurança do trabalhador. Não se pode comemorar os avanços em relação aos incrementos de máquinas, tecnológicos e científicos e fechar os olhos para a realidade acidentária brasileira, que acaba por afastar do trabalho milhares de trabalhadores todos os anos.

Para reversão desse aspecto da realidade laboral, considerando-se os dados de acidentes de trabalho existentes na atualidade e da possibilidade de agravamento diante das “novas” relações de trabalho (novas formas de comunicação, automação/informatização, globalização, terceirização, flexibilização, teletrabalho, assédio por metas, etc.), é fundamental que se construa uma cultura (em todas as esferas sociais e envolvendo todos atores sociais) voltada à prevenção dos riscos acidentários no trabalho.

E, para isso, na atual sociedade industrial, de risco⁴⁶ e líquida⁴⁷, essa conscientização social importa em um agir preventivo e por vezes precavidos (precaução), por parte dos atores sociais.

A convivência colaborativa de todos permitirá a construção de um meio ambiente adequado, seguro e saudável que atenda a perspectiva constitucional de preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, assegurando, nos termos de seu preâmbulo exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

Note-se que diversas disposições constitucionais, em que pese passados mais de 30 anos da CF de 88, não tem tido sua efetividade assegurada, seja na regulamentação infraconstitucional ou mesmo na prática social⁴⁸. Registra-se, ainda, que o disposto no art. 5º, parágrafo primeiro, da norma constitucional⁴⁹, assegura aplicação imediata às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, dentre as quais está o trabalho, as condições de trabalho, os direitos do trabalhador, etc.

⁴⁶ Segundo Ulrich Beck, “riscos”, pois a sociedade da atualidade coincide com um circuito diabólico de catástrofes, crises e tragédias que se sucedem em âmbito global, inquietam e intrigam: crescente escalada da violência banal, terrorismo, crimes hediondos, doenças, desemprego desequilíbrio ecológico, desorientação dos jovens, etc.

⁴⁷ Conforme BAUMAN, “Ííquidas”, numa contraposição aos valores da segurança e durabilidade que anteriormente norteavam as relações sociais.

⁴⁸ Pode-se relacionar o adicional de penosidade, como dispositivo constitucional que carece de regulação, dentre outras disposições, bem como, em relação a efetividade, a questão das garantias asseguradas pelo salário-mínimo, que na prática não suprem as necessidades asseguradas no texto constitucional.

⁴⁹ As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Segundo Oliveira, quando nos debruçamos sobre o tema do acidente de trabalho, deparamo-nos com um cenário dos mais afitivos (OLIVEIRA, 2016, p. 31). A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções exigem mudanças de atitude. O autor em tela entende que não é possível “anestesiá-lo” a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. A questão fica ainda mais incômoda quando se sabe que a implementação de medidas preventivas - algumas simples e de baixo custo - alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economiza vidas humanas.

Na década de 1970 o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho (dados oficiais indicam que na época, ano de 1975, com 12.996.796 com registros formais de trabalho, 1.916.187 trabalhadores sofreram acidentes de trabalho, sendo que destes houve 4.001 mortes). Diante disso, surgiram diversas alterações legislativas e punições mais severas para melhorar a segurança e a qualidade de vida no trabalho (OLIVEIRA, 2016, p. 31-32).

Os dados de acidentes de trabalho no mundo e no Brasil são preocupantes. Estatísticas da Organização Mundial do Trabalho (OIT), em relatório divulgado em 1985, a cada três minutos um trabalhador morre em razão de acidente de trabalho ou doença profissional e a cada segundo, pelo menos, quatro trabalhadores sofriam algum tipo de lesão. Em pouco mais de duas décadas a situação piorou sensivelmente. Estatísticas recentes atestam que ocorrem anualmente no mundo por volta de 313 milhões de acidentes, uma média de 860 mil por dia ou dez acidentes de trabalho por segundo. Desse número elevado de ocorrências, resultam 2,3 milhões de óbitos, sendo mais de quatro por minuto (OLIVEIRA, 2016, p. 34).

No Brasil, nos últimos anos, ocorreram em média mais de 700.000 acidentes/doenças ocupacionais (dados do Ministério da Previdência Social). Observa-se que, em média, ocorreram mais de 80 acidentes e doenças de trabalho a cada uma hora de jornada diária, além de cerca de 1 morte a cada 3 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho. Em média 49 trabalhadores/dia que não retornaram ao trabalho devido a invalidez permanente ou óbito. O custo econômico ultrapassa a um trilhão de dólares, cerca de 4% do produto interno bruto global, com o que se faz necessário a adoção de políticas efetivas de enfrentamento do problema, no Brasil estimativas do Conselho Nacional

de previdência Social indicam que a ausência de segurança nos ambientes de trabalho, gerou no ano de 2003, um custo aproximado de 32,8 bilhões de reais para o país (OLIVEIRA, 2016, p. 32).

Contudo, tais dados, em que pese originários de uma fonte oficial do governo (Ministério da Previdência Social), não representam a efetiva realidade acidentária. Isso porque existe uma grande número de acidentes que não são registrados, seja porque desconhecidos pelos trabalhadores da necessidade de notificação, seja porque ocorrem em muitos lugares de difícil registro ou porque são objeto de omissão por parte dos responsáveis. Trata-se da subnotificação acidentária ou da não-notificação. Uma pesquisa realizada pelo IBGE em conjunto com o Ministério da Saúde, divulgada em 2015, apontou surpreendente estatística projetada de quase 5 milhões de acidentes do trabalho (4,948 milhões), por ano, no Brasil. Para se ter uma ideia do conflito dos números de acidentes de trabalho sofridos em trajeto, nessa pesquisa são 1.440.833, enquanto a estatística oficial da previdência Social aponta somente 111.601 acidentes. Com isso, pode-se verificar que a sub notificação dos acidentes de trabalho no Brasil é uma realidade e eleva ainda mais os números de acidentes de trabalho.

Para que uma norma jurídica seja efetiva é necessário que encontre respaldo, apoio e concretude dentro do seu tecido social. Caso contrário a efetividade normativa não se consolidará, pois não tem a capacidade de refletir sua força na prática social. Portanto, a sociedade como um todo é responsável para garantir e dar efetividade às normas jurídicas, principalmente as constitucionais. Segundo Oliveira:

Os destinatários da norma são também responsáveis pela sua efetividade, na medida em que buscam sua proteção. É necessário exigir a realização coativa do Direito para que o cidadão, ao perceber a autoridade da norma jurídica, seja incentivado a cumpri-la espontaneamente. A delimitação de todo o conteúdo e a riqueza do Direito fica mais explícita na fértil construção da jurisprudência, no trabalho diuturno dos tribunais (OLIVEIRA, 2011, p. 51).

Aliás, a jurisprudência tem sido severa nas punições no caso de descumprimento de normas relativas a saúde e segurança no trabalho, conforme se pode verificar:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SEGURANÇA. DEVERES PRIMÁRIOS DO EMPREGADOR. A ocorrência de sinistros no meio ambiente do trabalho, considerando-se as várias normativas que regulamentam a

proteção da segurança e da vida dos trabalhadores, implica em se presumir a existência de falhas, seja nos equipamentos, seja nas instalações, seja no treinamento, seja na fiscalização do uso dos EPI's e do próprio cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. É incompatível a tese de culpa exclusiva de trabalhadores com a ocorrência de sucessivas mortes ou acidentes graves no local de trabalho, porquanto mesmo a eventual negligência, imprudência ou imperícia dos trabalhadores podem ser reduzidas com treinamento, fiscalização ou até punição, quando for o caso. Os deveres relativos a essas matérias são de índole substancial e não meramente formal, de forma que, em cada falha, deve ser buscada a razão de sua ocorrência e a forma de prevenção a ser aperfeiçoada. O respeito à vida e à saúde dos trabalhadores está na gênese dos deveres primários inafastáveis dos empregadores, não podendo ser secundarizados em nenhuma hipótese. Processo n° 02768-2009-055-12-00-7. Acórdão Desembargador do Trabalho José Ernesto Manzi - Publicado no TRTSC/DOE em 16-09-2015

Pode-se verificar que a doutrina e a jurisprudência, em complemento com a legislação, estão em consonância acerca da responsabilização severa no caso de ocorrência de acidentes de trabalho. Contudo, isso parece não fazer parte da realidade brasileira e não sensibiliza os atores sociais, uma vez que dados acidentários mais recentes continuam elevados.

Um dos melhores locais para pesquisa e que compila e sistematiza dados da realidade brasileira é o site do Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017⁵⁰ (Dados acessados em [13/03/2019] e disponível online no seguinte endereço "<http://observatoriosst.mpt.mp.br>"). É importante registrar que a base nas informações do site e os dados ai constantes são atualizados quase de modo instantâneo, sendo administrado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Em resumo, a realidade acidentária brasileira desde o ano de 2012 apresenta-se com os seguintes dados⁵¹. Desde o ano de 2012 até hoje foram registrados 5.019.031 acidentes de trabalho. O número de trabalhadores que

⁵⁰ Conforme consta do site: "Este Observatório foi desenvolvido e é mantido pelo Ministério Público do Trabalho em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho no âmbito do fórum Smartlab de Trabalho Decente. Além disso, foi concebido consoante parâmetros científicos da pesquisa "Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças", da Faculdade de Saúde Pública da USP (com o apoio da FAPESP) em cooperação com o MPT. A inovadora ferramenta de gestão do conhecimento e de promoção do trabalho decente tem grande potencial para informar políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho - de modo que estas passem cada vez mais a ser orientadas por dados e evidências - e para promover o desencadeamento, o monitoramento e a avaliação de iniciativas de prevenção.

O Observatório facilita o acesso a estatísticas que antes se encontravam perdidas em bancos de dados governamentais ou em anuários pouco inteligíveis, o que dificultava a pesquisa sobre o assunto e sua compreensão. Entre as visões apresentadas, destacam-se indicadores de incidência, número de notificações de acidentes (CATs- Comunicação de Acidentes de trabalhos), gastos previdenciários acumulados, dias perdidos de trabalho, mortes acidentárias, localização geográfica, ramos de atividade e perfil das vítimas. Com isso, espera-se que as informações qualificadas geradas pelo Observatório informem o desenvolvimento de novas iniciativas e aumentem a eficiência e a efetividades de ações hoje existentes em governos, ONGs, instituições do setor privado e na academia, por meio da produção e disseminação de conhecimento científico".

⁵¹ Como já referido anteriormente, temos o problema da subnotificação, que aqui não é levada em conta, pois a base de copilação de dados são os dados oficiais/formais.

morreram em acidentes de trabalho, formalmente registrados, é de 18.817.

A partir de uma análise anual acumulada dos registros de acidentes temos:

- no período de 2012-2013 ocorre 01 acidente a cada 45s, sendo que foram registrados um total de 1.394.175 acidentes;
- no período de 2012-2014 ocorre 01 acidente a cada 45s, sendo que foram registrados um total de 2.100.003;
- no período de 2012-2015, ocorre 01 acidente estimado a cada 46s, sendo que foram registrados um total 2.719.734 acidentes;
- no período de 2012-2016 ocorre 01 acidente a cada 47s, sendo que foram registrados um total 3.305.705 acidentes;
- no período de 2012-2017 ocorre 01 acidente a cada 48s, sendo sendo que foram registrados um total de 3.879.755 acidentes.

A partir de uma análise anual acumulada em relação à ocorrência do evento morte temos:

- no período 2012-2013 ocorreram 5.227 mortes acidentárias, sendo estimado uma acidente fatal a cada 3h 21m 6s;
- no período 2012-2014 ocorreram 7.885 mortes acidentárias, sendo estimado um acidente fatal a cada 3h 19m 47s;
- no período 2012-2015 ocorreram 10.267, sendo estimado 1 morte em acidente estimado 01 morte a cada 3h 24m 37s;
- no período de 2012-2016 ocorreram 12.423 mortes acidentárias, sendo estimada 01 a cada 3h 31m 32s;
- no período 2012-2017 ocorreram 14.412 mortes acidentárias, sendo estimada 1 morte em acidente a cada 3h 38m 43s.

Como se pode verificar o quando acidentário brasileiro ainda é extremamente grave, com ocorrência de 01 acidente de trabalho no período de tempo inferior a um minuto e evento morte a cada 3h30min, em média.

Ainda, pode-se verificar, de forma sintética, que o número de dias de trabalho perdidos com afastamentos previdenciários acidentários, de 2012 até a presente data (13/03/2019) importam no assombroso número de 366.192.719 dias de trabalho⁵². Este número, se dividido linearmente pelos dias do ano, importa no afastamento do trabalho de mais de 1 milhão de trabalhadores no período (1.003.267 trabalhadores formais e regulares que não trabalharam de modo

⁵²Se for computado esse número com o total dos dias do ano.

contínuo durante todo o período de 2012 até a presente (13/03/2019).

Com relação aos gastos da Previdência com benefícios acidentários de 2012 até hoje (13/03/2019) importam em R\$ 79.805.003.536, com uma média de gastos estimados de R\$1,00 a cada 2ms (milésimo de segundo).

Por fim, esses dados são considerados como principais para a presente pesquisa. Contudo, no referido site, há dados mais específicos com relação a cada espécie de acidente (partes do corpo atingidas), períodos de afastamento, atividades econômicas com maior incidência, especificidade e dados de cada estado ou município. No entanto, para o presente estudo os indicadores acima relacionados são suficientes para comprovar a gravidade da realidade acidentária brasileira.

Diante da realidade acidentária brasileira, considerando a estreita conexão do trabalho, condições de trabalho e meio ambiente do trabalho seguro e saudável, no próximo tópico será realizada uma breve análise deste importante direito fundamental.

3.3.2.O meio ambiente de trabalho seguro e saudável

Quando se analisa a questão acidentária, um ponto que mantém estreita conexão com os acidentes de trabalho diz respeito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, que é a “espécie” de meio ambiente diretamente vinculado ao espaço de labor do trabalhador.

É a partir dele e da organização do trabalho que os ditames constitucionais de proteção ao trabalhador se efetivam, preservando-se a dignidade do trabalhador, através da prevenção de acidentes de trabalho. Por isso são necessárias algumas considerações sobre o tema, antes de adentrar-se especificamente na questão acidentária.

Para Melo, o Brasil tem uma legislação ambiental das mais avançadas no mundo, com a incidência de normas internacionais, disposições constitucionais, legais e infralegais. O conceito de meio ambiente encontra-se na Lei n. 6.938/81, art. 3º, inc. I: “É 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” (MELO, 2013, p. 35).

A definição prevista na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, uma vez que o legislador optou por um conceito aberto a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a

Constituição Federal que, no *caput* do art. 225, busca tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho): “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

A doutrina em geral classifica o meio ambiente em quatro aspectos: meio ambiente natural; meio ambiente artificial; meio ambiente cultural; e meio ambiente do trabalho (MELO, 2013, p. 27).

O meio ambiente natural ou físico é constituído do solo, água, flora e fauna, representando o equilíbrio dinâmico entre os seres vivos na terra e o meio em que vivem (CF, art. 225, §1º, inc. I e VII). O meio ambiente artificial é o espaço urbano habitável, constituído pelo conjunto de edificações, ligado ao conceito de cidade (não exclui os espaços rurais artificiais criados pelo homem). Diz respeito aos espaços fechados e equipamentos públicos, sendo seu principal valor a sadia qualidade de vida e a dignidade humana. Já o meio ambiente cultural diz respeito à história, formação e cultura de um povo. Embora artificial, como sendo obra do homem, difere do anterior, que é cultural, tendo assim um sentido especial. A principal disposição normativa constitucional acerca do tema está no art. 216⁵³.

O meio ambiente do trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remunerados ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas ou servidores públicos, autônomos, etc)” (MELO, 2013, p.28)

Como se pode ver, em que pese as subdivisões (denominação e classificação), o meio ambiente constitui um todo indivisível, considerado um direito humano/fundamental, pois mantém relação direta com o homem, seu modo de vida e sobrevivência.

Como regra, os autores classificam os direitos relativos ao meio ambiente (e aqui incluído o meio ambiente laboral) como direito humano de terceira dimensão.

Wolkmer classifica em cinco dimensões os direitos humanos: direitos de “primeira

⁵³ Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem: I - as formas de expressão; II - os modos de criar, fazer e viver; III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas; IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais; V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

dimensão” (direitos civis e políticos (direitos individuais vinculados à liberdade, à igualdade, à propriedade, à segurança, e à resistência às diversas formas de opressão); os direitos de “segunda dimensão”(direitos sociais, econômicos e culturais); direitos de “terceira dimensão”⁵⁴ (direitos metaindividuais, direitos coletivos e difusos, direitos de solidariedade e direito ao desenvolvimento); direitos de “quarta dimensão” (também denominados de “novos” direitos, referem-se à biotecnologia, à bioética e à regulação a engenharia genética); direitos de “quinta dimensão” (oriundos da sociedade e das tecnologias de informação (internet), do ciberespaço e da realidade virtual em geral) (WOLKMER, 2016, p. 24-31) .

Na mesma linha de Wolkmer, Leite, Ayala e Silveira alertam que, já no passado, o Direito Ambiental expunha um caráter de crescente afirmação dos chamados novos direitos, com ênfase para uma dimensão ecológica dos direitos fundamentais. Atualmente, diante da complexidade do tema, o estudo e a interpretação das normas de proteção ao meio ambiente deve ser feita de modo diferente da tradicional, com um novo pensar e levando em conta a formatação de um direito transdisciplinar, complexo e preventivo, diverso daquele tradicional, individualista e reparatório (LEITE, AYALA e SILVEIRA, 2016, p. 224-225).

Em nível nacional os autores argumentam que a Constituição Brasileira de 1988 foi a primeira a versar deliberadamente sobre o meio ambiente, dispondo de um capítulo dedicado ao tema e que viria a se tornar o núcleo normativo do Direito Ambiental Brasileiro. Para eles, este núcleo tem duas disposições principais, no sentido de que incumbe ao Poder Público não só o dever de proteção ambiental, mas também impõe limites a sua atuação em sentido oposto.

Alertam que, nesse sentido, o Poder Executivo e Legislativo devem estar atentos e respeitar o disposto na constituição e aos princípios dela decorrentes, tais como o mínimo existencial e a proibição do retrocesso. E, o Poder Judiciário, diante da complexidade e interdisciplinaridade das questões ambientais, deve ficar atento para a correta solução dos conflitos, que vai além do direito tradicional (LEITE, AYALA e SILVEIRA, 2016, p. 237).

Em relação aos princípios estruturantes, referem que a doutrina vem apontando os seguintes princípios do Direito Ambiental: princípio da precaução; princípio da prevenção; princípio da responsabilização; princípio do poluidor-pagador; princípio da participação; princípio da cidadania; princípio da democracia; princípio da informação; princípio da proibição do retrocesso ecológico; princípio do

⁵⁴ Enquadram-se aqui o direito ambiental, direito do consumidor, Estatuto da Criança e do Adolescente, Estatuto do idoso

mínimo existencial ecológico; e princípio do *in dubio pro natura*. Complementam no sentido de que a solidariedade acaba inserida de forma transversal em cada um deles (LEITE, AYALA e SILVEIRA, 2016, p. 238).

Os referidos princípios de proteção ao meio ambiente visam sua preservação, de modo a evitar-se o dano ambiental e social, isto é, a ofensa aos direitos humanos. No entanto, caso ocorrer o dano, impositiva sua responsabilização, situação para a qual devem ser responsabilizados os causadores, levando-se em conta a complexidade da questão.

Para Melo a natureza jurídica do meio ambiente de trabalho (adequado e seguro) é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente de trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho. É o meio ambiente do trabalho um dos mais importantes aspectos do meio ambiente, que agora, pela primeira vez na história do nosso sistema jurídico, recebe proteção constitucional adequada. E nesse sentido é preciso ser reformulada a lógica da indenização individual para uma proteção coletiva e preventiva. Ademais, as decisões judiciais são proferidas geralmente em casos individuais e não reparam nem resolvem o problema, pois nada “paga” a vida de um ser humano e as consequências sociais humanas decorrentes de um acidente laboral, sem se falar no grande custo para as empresas e para a economia do país (MELO, 2013, p. 32 e 37).

Deste modo, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável também é um direito fundamental, porquanto a norma constitucional assegura este direito com base na finalidade do trabalho e da proteção do trabalhador. Garantir condições dignas, através de um meio ambiente seguro e saudável, com certeza permitira ao trabalhador preservar sua integridade (física e mental) e por consequência preservar sua dignidade. E, a partir de então, o próprio trabalho também servirá para assegurar ao trabalhador, melhores condições de vida, segundo a normatização, inclusive humanizando o ambiente laboral.

Com isso, acredita-se na possibilidade do convívio num meio ambiente adequado, seguro e saudável que atenda a perspectiva constitucional brasileira de preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, assegurando, nos termos de seu preâmbulo, o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e

a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

3.3.2 Reforma trabalhista: provável situação de agravamento do quadro acidentário brasileiro?

Como acima referido, a realidade acidentária que atinge os trabalhadores brasileiros é grave. Os indicativos para a reversão deste quadro são no sentido da necessidade de ações de conscientização e de um labor, por parte de todos os envolvidos, mais preocupado com a construção de um meio ambiente de trabalho seguro e adequado, tanto no aspecto físico (condições salubres, não perigosas, treinamentos quanto ao adequado uso de equipamentos de segurança, fornecimento de equipamentos de segurança e cobrança de sua utilização nos termos técnicos e profissionais, etc.) como no aspecto relacional (aqui referindo-se a eventuais reflexos da relação trabalhista na esfera mental/psíquica do trabalhador, na prevenção dos transtornos mentais).

Contudo o cenário em construção na atual fase da sociedade brasileira indica um provável agravamento dos indicadores relativos aos acidentes no trabalho, pois há uma conjugação de diversos fatores, os quais devem ser considerados.

Hoje vive-se numa sociedade industrial, de risco e líquida, cujos reflexos na relação laboral são diretos. O modo de produção industrial (e o decorrente modo de consumo) é muito intenso, fazendo com que as pessoas sintam necessidade de produzir e consumir cada vez mais, sem se preocupar com a qualidade. A necessidade de produção cada vez mais intensiva, tem reduzido o trabalhador a mera máquina de produção, porquanto avaliado pela sua produção e não pela qualidade do seu trabalho. Isso, há algum tempo atrás, era mais restrito aos afazeres manuais e mecânicos, mas agora mostra sua força nas diversas áreas de trabalho, inclusive na intelectual. O que se busca na atual fase é um homem que se aproxima de uma máquina, cuja produção seja intensa, para satisfazer os anseios e objetivos de quem impõe as normas, enfim, do capitalismo produtivo em grande escala.

No que se refere a sociedade de risco, já há algumas décadas as relações sociais não se apresentam mais estáveis e seguras. Vive-se numa sociedade de risco⁵⁵, cujos reflexos são sentidos no mundo do trabalho, com a

⁵⁵ Vide Ulrich Beck. Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade- São Paulo: Editora 34, 2011.

despadronização do trabalho assalariado e outros reflexos da instabilidade laboral, como a imposição de metas, excessiva conexão e outros fatores latentes e que assolam o trabalhador no seu dia a dia⁵⁶.

Líquida, pois nas palavras de Bauman, vive-se numa época repleta de sinais instáveis, confusos, propensos a mudar com rapidez e de forma imprevisível (BAUMAN, 2004, p. 7). Com isso as relações sociais (e por consequência nas relações de trabalho) são mais frágeis, gerando um sentimento de insegurança.

Ademais esta instabilidade também é afetada pela globalização, pois os reflexos negativos de alguns fatos políticos, econômicos ou sociais ocorrido em um lado do mundo, acabam por produzir reflexos no outro lado do mundo. Essa instabilidade e insegurança, acaba por afetar as relações de trabalho, seja na criação de empregos ou extinção de postos de trabalho, na qualidade do trabalho, com reflexos na saúde mental do trabalhador.

Isso porque, em que pese viver-se num mundo global, o trabalhador encontra-se cada vez mais isolado, tem que suportar os reflexos das relações globais e lutar de modo individual nesta “selva” econômica e social para conseguir um trabalho, manter-se no trabalho e, ainda, que este trabalho lhe garanta dignidade.

Ao mesmo tempo, com as “novas” relações sociais, surgem novas formas de comunicação, “novas” formas de automação/informatização, “novas” formas de terceirização, “novas” formas de flexibilização, “novas” formas de teletrabalho, “novas” formas de assédio por metas, etc.

Nesse contexto surge a Lei da Reforma Trabalhista⁵⁷, cuja finalidade é dar modernidade para as relações de trabalho, garantir a competitividade no mercado interno e internacional, diminuição dos encargos tributários e fiscais, etc⁵⁸. Assim, introduzem novos modelos contratuais, que confere agilidade a prestação laboral, em contudo visar a proteção da saúde do trabalhador. Surge o trabalho intermitente, a tempo parcial, teletrabalho, terceirização na atividade-fim, etc, todos voltados exclusivamente para a obtenção de maior produtividade e competitividade, sem qualquer pretensão de proteção a saúde do trabalhador. O foco é a produtividade a qualquer custo.

⁵⁶ Talvez aqui a referência deveria ser “assolam o trabalhador dia e noite”.

⁵⁷ Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor desde 11/11/2017.

⁵⁸ Alguns deputados defensores da reforma trabalhista faziam diuturnamente esta afirmação nos meios de comunicação e redes sociais.

Diante deste contexto, pode-se verificar que a complexidade das relações sociais e laborais vem “evoluindo” ao longo do tempo e em prejuízo do trabalhador. Passa-se a ter muitas novas formas de labor, com uma multiplicidade de influências, agregado as questões de uma sociedade de risco e líquida, conforme antes referido, o que gera maior desgaste físico, emocional/psíquico ao trabalhador.

Nos “tempos modernos”, qual é a realidade laboral da imensa maioria dos trabalhadores no que concerne ao meio ambiente do trabalho, considerado o aspecto organizacional (físico e relacional)? É realizar as coisas às pressas, com metas de produtividade e tempo de conclusão.

Com isso, a preocupação com a saúde no trabalho ocupa um lugar secundário, situação que não permite ao trabalhador pensar na sua condição pessoal, inclusive que o trabalho deve ter como finalidade melhorar suas condições de vida e não ser causa de dor e adoecimento.

Com base nas considerações acima, pode-se verificar que no atual estágio das relações laborais, mais instáveis e inseguras, em um futuro próximo poderá haver um agravamento em relação ao número de acidentes de trabalho, considerando as “novas” relações de trabalho (amparadas pela reforma trabalhista), que num primeiro momento apresenta um colorido especial do “novo”, mas que provavelmente afetará e agravará a saúde do trabalhador no ambiente laboral, físico organizacional e psíquico.

E, do mesmo modo ocorrido na revolução industrial, conforme já referido por Goldschmidt, a reconfiguração do trabalho naquele momento se apresentava como algo novo, necessário e com profundo impacto social, mas não trouxe melhorias nas condições de trabalho. Aliás, constitui-se num cenário de degradação e exploração, situação pode se repetir e que não está descartada no atual momento sócia e econômico.

Cumprir referir que, naquele momento a precariedade das condições de vida laboral repercutiam mais nos aspectos físicos do trabalho, atingindo o corpo do trabalhador, diante do incremento da relação homem-máquina.

Agora, na atual fase relacional, a precariedade das condições de trabalho e da organização do trabalho afetará mais o aspecto mental do trabalhador, com o incremento das doenças da “alma”, com já referido por Dejours⁵⁹. Assim, situações

⁵⁹ Ao referir ao terceiro período, após 1968, diante do desenvolvimento desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas, das máquinas, do processo de trabalho, da organização e das condições de trabalho, o cenário passou a ser mais heterônomo, e por assim dizer complexo, para que se possa fazer uma análise global da relação saúde-trabalho. Antes, antes tais problemas eram mais limitados as condições físicas de trabalho, sendo que a partir de então são incorporados

anteriores que importavam no afastamento do trabalho estavam mais relacionadas aos aspectos físicos do trabalho, agora acabam por gradativamente incorporar também os transtornos mentais, pois está redimensionado o modo de prestação do trabalho e o próprio meio ambiente de trabalho.

Aliás, Organização Mundial da Saúde (OMS) vem alertando que os transtornos mentais serão a maior causa de afastamento laboral nos próximos anos. Sua relação está diretamente ligada ao meio ambiente organizacional das empresas e instituições (FARAH, 2016, p. 9).

Nessa esteira, surge a preocupação com os impactos da reforma trabalhista, porquanto o objetivo dos legisladores, quando de sua edição, era somente com o lado econômico da relação laboral, sem nenhum viés relativo a realidade acidentária vivida pela massa trabalhadora brasileira.

Contudo, há que se levar em conta as disposições constitucionais relativas ao tema. A Constituição é o norte, a base da estrutura social, econômica e jurídica de uma nação. Não está derogada diante de tal quadro. E para garantir sua efetividade deve-se proteger o trabalhador, não podendo deixar o cidadão-trabalhador “na mão” diante dessa relação desigual imposta pelo mercado (situações agravantes na relação de trabalho, problemas globais, relações mais rarefeitas, confusas e imprevisíveis) de modo a agravar sua condição com acidentes típicos ou doenças de ordem física e psíquica, pois certamente não é essa a finalidade do trabalho assegurada constitucionalmente.

O direito do trabalho deve avançar e não retroceder. Isso significa que o caminho que ruma à precarização dos direitos trabalhistas é avesso às causas encampadas pelas normas internacionais e constitucionais atinentes.

Ademais a Constituição de 1988 priorizou e incentivou a prevenção dos acidentes de trabalho, o que deve ser a bandeira de toda sociedade e dos Poderes constituídos. Para isso, na atual sociedade industrial, de risco e líquida, essa conscientização social importa em um agir preventivo e por vezes precavidos (precaução), por parte dos atores sociais.

Para isso é necessário que o trabalho efetivamente seja um trabalho digno, nos termos constitucionais, bem como que o meio ambiente seja seguro e saudável, atendendo a perspectiva constitucional de preservação da dignidade da pessoa do trabalhador, preservando sua saúde e segurança no ambiente laboral.

4 O PROGRAMA TRABALHO SEGURO

O Programa Trabalho Seguro é um programa do Poder Judiciário Trabalhista, ímpar em nível mundial, considerando a ação e atuação preventiva, realizada pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro, no que se refere a defesa da saúde do trabalhador e redução dos acidentes de trabalho. Alinhado e seguindo as considerações até aqui desenvolvidas, tanto no que se refere a saúde ser um direito fundamental do trabalhador, bem como a finalidade do trabalho e sua centralidade em nível constitucional, visa conscientizar todos (instituições, empresas, trabalhadores, famílias e a sociedade em geral) sobre a importância destes temas (trabalho e saúde do trabalhador) e da realidade acidentária vivenciada no Brasil nas últimas décadas.

Na busca da concretização de seus objetivos, tem por finalidade desenvolver diversas ações voltadas para a promoção da saúde do trabalhador, prevenção de acidentes de trabalho e o fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. E, para atingir essa finalidade, tem como objetivo disseminar a informação da realidade acidentária brasileira, bem como da necessidade da adoção de mudanças de comportamentos por parte das partes (empregados, empregadores, instituições públicas, privadas, educacionais, etc.), diante dos graves reflexos que o acidente de trabalho ocasiona para as partes diretamente envolvidas, bem como à sociedade e governos.

Tendo em conta tais premissas, pretende-se desenvolver este estudo, iniciando-se com o aspecto geral e teórico do Programa Trabalho Seguro em nível nacional, para posteriormente aprofundar e delimitar espacialmente no estado de Santa Catarina, ponto central deste capítulo. Registra-se que é a base teórica e normativa nacional que embasa o trabalho em nível regional, sendo que nesta é que ocorrem as “práticas” desenvolvidas em cada Tribunal Regional. Deste modo, o estudo centra-se em analisar as ações desenvolvidas (aspectos práticos) pelo Programa Trabalho Seguro no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina).

E, ao final, a partir da descrição das ações, busca-se analisar o trabalho desenvolvido, tendo por base a avaliação por parte de alguns atores sociais (parceiros) e da evolução (ou não) do quadro acidentário, para poder verificar se o Programa contribuiu ou não, na prática, para a redução de acidentes, levando em conta os objetivos normativos fixados e estipulados quando da criação do Programa

Trabalho Seguro (PTS) em 2012 e constantes do disposto no art. 2º da Resolução 96/2012- CSJT⁶⁰.

4.1 O PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TST/CSJT

Preliminarmente, sem adentrar na discussão específica de o PTS ser uma política pública, um programa ou uma mera ação estatal do Poder Judiciário Trabalhista, cumpre registrar que, de modo geral, objetiva colaborar para reverter o quadro acidentário brasileiro (que é muito grave) seja na condição de ação, programa ou mesmo uma política institucional afinada com os ditames legais de proteção da saúde e segurança do trabalhador.

Para Souza, muitas políticas públicas são formuladas, decididas e implementadas por instituições ou organizações a partir de suas próprias características e objetivos. Muitas instituições são formas de organização social e são compostas por regras formais e informais (rotinas, costumes, normas sociais, cultura) que modelam os resultados da ação dos atores e dos governos, gerando incentivos e restrições impostos não apenas por fatores externos, mas também pelas regras que regem as decisões⁶¹.

Nesse sentido, o Poder Judiciário Trabalhista, através de uma ação denominada de Republicana à época pelo Presidente do TST, instituiu o Programa Trabalho Seguro (PTS) com objetivo de desenvolver ações voltadas à prevenção de acidentes e promoção da saúde do trabalhador no ambiente laboral.

⁶⁰ Art. 2º As atividades do Programa serão norteadas pelas seguintes 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 às vítimas de acidentes de 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 à 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

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 946, 26 mar. 2012. Caderno Jurídico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, p.12-15.

⁶¹Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/politica/article/view/34817/21588>. Acesso em 20/04/2019

O Programa é resultado de um esforço conjunto do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), instituído através da Resolução CSJT n. 96/2012⁶², diante dos seus considerandos e da importância da preservação da dignidade do trabalhador, sua saúde e segurança, da finalidade do trabalho e da grave realidade acidentária vivenciada pela categoria trabalhadora no Brasil. Tal realidade enquadra-se como uma guerra silenciosa, cujos mortos, mutilados e adoentados somam um contingente enorme de pessoas que, ao buscar no trabalho uma forma de sobrevivência, acabam por descobrir o lado mais perverso e que mais afeta sua dignidade como pessoa.

Considerando que a finalidade do trabalho indica o sentido oposto⁶³, o Poder Judiciário trabalhista, consciente dessa adversidade entendeu por atuar de forma proativa, na questão da prevenção, “saindo”, por assim dizer, de uma posição passiva (e ou repressiva), para uma atuação mais ativa e de inserção social, tanto junto à sociedade como junto aos “atores sociais” (trabalhadores, empregadores, poder público, instituições diversas - meios de comunicação, escolas, sociedades e agremiações, sindicatos, etc.), ou mesmo atos públicos.

O Programa visa conscientizar os atores sociais da importância da adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho, considerando a gravidade da questão acidentária brasileira e dos reflexos que o acidente de trabalho ocasiona ao trabalhador, à família, à empresa, à sociedade e aos governos.

Diante desta triste constatação e por estar diretamente relacionada com a atividade jurisdicional deste ramo judicial, conforme exposto no capítulo anterior, o Poder Judiciário Trabalhista, conhecedor de parte dessa realidade⁶⁴ e em um movimento ímpar sentiu-se na obrigação de “sair do gabinete e das salas de audiências” e participar efetivamente, junto aos atores sociais, desse movimento de conscientização e de prevenção de acidentes.

⁶² O citado normativo pode ser consultado no site: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/21136>. Acesso em 14/02/2019.

⁶³ O objetivo do trabalho é melhorar as condições sociais e econômicas do trabalhador, garantido o resgate da sua dignidade, nos termos constitucionais e não pode servir para causar o adoecimento, mutilações ou mesmo ocasionar a morte do trabalhador. Ademais, os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, além de causarem graves prejuízos a vida e qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias, empobrecem estes mesmos atores, sendo que esta não é a finalidade do trabalho.

⁶⁴ Nem todos acidentes acabam por gerar registros; nem todos os acidentes registrados acabam em um processo judicial. Mesmo assim, há um grande número de processos judiciais que contemplam litígios envolvendo acidentes de trabalho, condições inseguras de trabalho, danos à saúde do trabalhador. Ademais, na maioria dos processos judiciais, em caso de procedência, mesmo assim há a irreversibilidade da reparação para o trabalhador, pois, exemplificativamente, a sentença não tem o condão de repor a perda de um braço, mas tão somente uma indenização, o que não restaura o *status quo* ante. Portanto a necessidade de agir nas causas, e não somente nas consequências.

Por fim, o Programa também busca conscientizar que atuar na prevenção, além de ser melhor socialmente (preserva as relações laborais e sociais hígidas e saudáveis, sem trabalhadores doentes, incapacitados) também o é economicamente, pois os custos acidentários representam um custo bastante significativo tanto para as empresas, em eventual condenação judicial, como para os custos governamentais (previdenciários e assistenciais).

4.1.1 O Programa Trabalho Seguro. Contornos teóricos, históricos e bases normativas

O Tribunal Superior do Trabalho instituiu o Programa Trabalho Seguro⁶⁵ (Resolução CSJT n. 96/2012), com objetivo de desenvolver ações/programas voltadas para a conscientização, prevenção e redução de acidentes. Isto porque é fundamental e necessário a melhoria das condições de trabalho e do meio ambiente laboral, para a promoção da saúde do trabalhador e sua segurança, para a subsequente reversão dos números de acidentes de trabalho. A iniciativa surgiu no ano de 2011, quando houve a assinatura do protocolo de cooperação técnica⁶⁶ durante a celebração dos 70 anos da Justiça do Trabalho, com a criação de um Comitê Interinstitucional, composto por representantes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Ministério da Saúde (MS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério da Previdência Social (MPS) e Advocacia-Geral da União (AGU).

A base normativa que a ampara o referido programa tem como supedâneo legal a Lei Orgânica da Saúde (Lei 8080/1990), o decreto nº 7.602 (que institui a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) e a Portaria nº 1.823 do Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNST). Tais normativos têm como objetivo conscientizar e prevenir a sociedade em geral e os atores sociais, buscando reverter o cenário de crescimento do número de acidentes de trabalho no Brasil nos últimos anos. E, assim, a instituição do Programa Trabalho Seguro do TST/CSJT, surge pela

⁶⁵ No art. 1º encontra-se o objetivo do programa: Art. 1º É institucionalizado o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - Programa Trabalho Seguro - no âmbito da Justiça do Trabalho, com o objetivo de desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST, nos termos desta Resolução.

⁶⁶ Conforme cláusula primeira do referido documento, o protocolo tem por objeto a conjugação de esforços entre os partícipes com vista a implementação de programas e ações nacionais voltadas à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

necessidade que o Poder Judiciário Trabalhista sentiu em colaborar, de forma ativa, junto aos atores sociais, com vistas a modificar a realidade acidentária brasileira. Registra-se, por fim, que a base normativa supralegal é a própria Constituição Federal e a normatização internacional (geral e especial), da qual o Brasil é signatário, as quais servem de fundamento maior para os objetivos do programa.

O Programa Trabalho Seguro, desde sua instituição tem aprimorado e atualizado sua organização para melhor consecução de seus objetivos. No ano de 2018 foi confeccionado o Manual do Gestor do Programa Trabalho Seguro, no qual encontram-se algumas orientações aos juízes servindo de base para consulta da sua história, boas práticas, objetivos/metas e normatização. Para cada biênio são instituídas boas práticas que servem de base para o trabalho dos Tribunais regionais, para no final de cada período serem avaliadas as atividades desenvolvidas, em um processo de autoavaliação e autocrítica.

Existem algumas datas anuais que são consideradas fundamentais e nas quais Programa realiza atividades, pois diretamente vinculadas com seus objetivos: 07 de abril (Dia Mundial da Saúde- consta da agenda internacional da Organização Mundial da Saúde – OMS); 28 de abril (Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho (Base normativa: Lei 11.121, 25-05-2005); dia 27 de julho (Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, considerado símbolo da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho no que se refere a questão da saúde e segurança no trabalho); dia 10 de Outubro (Dia nacional de Segurança e Saúde nas Escolas. Base Legal: Lei 12.645/2012).

Nos fundamentos que ensejaram a instituição do Programa Trabalho Seguro estão: a concretização da dignidade da pessoa do trabalhador e dos valores sociais do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III e IV, da CF/88); a proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho, é dever constitucional (arts. 170, VI e 225, caput, e 81º, V e VI, da CF/88); o alarmante número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil, a teor dos dados estatísticos oficiais, e os custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes; o número de processos relativos a acidentes de trabalho ajuizados na Justiça do Trabalho e a necessidade de fomentar e difundir iniciativas permanentes de prevenção de novos litígios e de defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho; promover a cidadania e a responsabilidade socioambiental são objetivos a serem perseguidos pela Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2010/2014; a necessidade de fortalecer a Política Nacional de

Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, instituída pelo Decreto nº 7.602, de 7 de dezembro de 2011; o Protocolo de Cooperação Técnica firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Previdência Social, o Ministério da Saúde e a Advocacia-Geral da União, ao qual aderiram todos os Tribunais Regionais do Trabalho e diversas instituições públicas e privadas, com o objetivo de conjugar esforços para a implementação de ações voltadas à prevenção de acidentes de trabalho; a necessidade de institucionalizar e sistematizar ações de prevenção de acidentes de trabalho a serem desenvolvidas no âmbito da Justiça do Trabalho.

A base normativa diretamente vinculada com as bases do Programa e seus objetivos é ampla, percorrendo a normatização internacional, constitucional, legal e infralegal⁶⁷.

⁶⁷A base normativa vinculada pode ser consultada no site <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/normas>. Ali estão relacionadas a principais normas relacionadas com os objetivos e finalidades do Programa:

- Constituição Federal;
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT - sobre segurança e saúde do trabalho: [Convenção 176](#), sobre segurança e saúde nas minas; [Convenção 174](#), sobre prevenção de acidentes industriais maiores; [Convenção 171](#), sobre trabalho noturno; [Convenção 170](#), sobre segurança no trabalho com produtos químicos; [Convenção 167](#), sobre a segurança e saúde na construção; [Convenção 164](#), sobre proteção à Saúde e Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos; [Convenção 162](#), sobre utilização do amianto com Segurança; [Convenção 161](#), sobre serviços de saúde no trabalho); [Convenção 159](#), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes); [Convenção 155](#), sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores; [Convenção 152](#), sobre segurança e higiene dos trabalhos portuários); [Convenção 148](#), sobre contaminação do ar, ruído e vibrações; [Convenção 139](#), sobre Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos; [Convenção 136](#), sobre Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno); [Convenção 134](#), sobre prevenção de acidentes de trabalho dos marítimos ; [Convenção 127](#), sobre Peso Máximo das Cargas; [Convenção 124](#), sobre Exame Médico dos Adolescentes para o Trabalho Subterrâneo nas Minas; [Convenção 115](#), sobre proteção contra radiações; [Convenção 113](#), sobre exame médicos dos pescadores;
- Legislação, Atos e Portarias: [Decreto-Lei nº 5.452/43 \(Consolidação das Leis do Trabalho\)](#); [Lei nº 6.938/81 \(Política Nacional de Meio Ambiente\)](#); [Lei nº 9.765/99 \(Política Nacional de Educação Ambiental\)](#); [Decreto nº 7.602/11 \(Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST\)](#); [Lei nº 11.121/95 \(Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho\)](#); [Portaria Interministerial nº 14, de 13 de fevereiro de 1996 \(Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho – PIAT\)](#);
- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego: [NR-35 \(Trabalho em altura\)](#); [NR - 34 \(Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval\)](#); [NR – 33 \(Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados\)](#); [NR 32 \(Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde\)](#); [NR - 31\(Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura\)](#); [NR - 30 \(Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário\)](#); [NR – 30 Anexo I - Pesca Comercial e Industrial](#); [NR – 30 Anexo II - Plataformas e Instalações de Apoio](#); [NR – 29 \(Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário\)](#); [NR – 28 \(Fiscalização e Penalidades\)](#); [NR – 26 \(Sinalização de Segurança\)](#); [NR – 25 \(Resíduos Industriais\)](#); [NR – 24 \(Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho\)](#); [NR – 23 \(Proteção Contra Incêndios\)](#); [NR - 22 \(Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração\)](#); [NR – 21 \(Trabalho a Céu Aberto\)](#); [NR – 20 \(Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis\)](#); [NR – 19 \(Explosivos\)](#); [NR – 18 \(Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção\)](#); [NR – 17 \(Ergonomia\)](#); [NR – 17 Anexo I - Trabalho dos operadores de checkouts](#); [NR – 17 Anexo II - Trabalho em teleatendimento / telemarketing](#); [NR – 16 \(Atividades e Operações Perigosas\)](#); [NR – 15 \(Atividades e Operações](#)

A normatização do programa prevê a descentralização dos trabalhos, com a participação e colaboração dos Tribunais Regionais do Trabalho⁶⁸, com vistas a dar efetividade prática ao plano de ações do programa. Assim, nos termos do art. 6º da Resolução CSJT nº 96/2012, os Tribunais Regionais do Trabalho indicarão dois magistrados para atuarem como gestores do programa no respectivo regional, sem prejuízo de suas atuações jurisdicionais⁶⁹, para a concretização das finalidades do programa.

Também, para alcançar seus objetivos, cada ano o Programa Trabalho Seguro tem um foco de atuação. Almeja, com isto, concentrar os trabalhos em determinadas temáticas, identificadas a partir de sugestões dos magistrados trabalhistas brasileiros como mais urgentes, considerando a realidade e atualidade da temática, bem como a importância para o momento histórico e socioeconômico.

[Insalubres](#); [NR – 14 \(Fornos\)](#); [NR – 13 \(Caldeiras e Vasos de Pressão\)](#); [NR 12 - \(Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamento\)](#); [NR 11 - \(Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais\)](#); [NR 11 - Anexo I \(Regulamento Técnico de Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito e outras Rochas\)](#); [NR 10 - \(Segurança em Instalações e serviços em eletricidade\)](#); [NR 9 - \(Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA\)](#); [NR – 8 \(Edificações\)](#); [NR – 7 \(Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO\)](#); [NR 7 - Despacho SSST \(Nota Técnica\)](#); [NR – 6 \(Equipamentos de Proteção Individual – EPI\)](#); [NR – 5 \(Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA\)](#); [NR – 4 \(Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho\)](#); [NR – 3 \(Embargo ou interdição\)](#); [NR – 2 \(Inspeção Prévia\)](#); [NR -1 \(Disposições Gerais\)](#);

OBS1: No que se refere as NRs, deve-se acrescentar também o disposto na Norma Regulamentadora nº 36 (Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados).

OBS2: Pela importância do tema e diante da grande incidência de acidentes envolvendo trabalhadores e máquinas, no ano de 2015, o tema foco de abordagem do Programa Trabalho Seguro foi a NR ([Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamento](#)).

⁶⁸ Cabe referir aqui a capilaridade da Justiça do Trabalho que conta com 24 Tribunais Regionais do Trabalho, distribuídos em todos os Estados da Federação que, por sua vez possuem inúmera Unidade Jurisdicionais (Varas do Trabalho), com enorme alcance social da justiça, somente perdendo em extensão para a Justiça Comum dos Estados.

⁶⁹ Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho indicarão à Presidência do CSJT 2 (dois) magistrados para atuarem como gestores regionais do Programa no âmbito da sua atuação, com as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos:

- I – estimular, coordenar e implementar as ações de prevenção de acidentes de trabalho, em colaboração com as instituições parceiras regionais;
- II – atuar na interlocução com os Gestores Nacionais, relatando as ações desenvolvidas, dificuldades encontradas e resultados alcançados;
- III – promover e coordenar ações educativas voltadas a empregados, empregadores, estudantes, sindicatos, escolas e demais entidades públicas e privadas no propósito de fomentar a cultura de prevenção de acidentes por meio da educação;
- IV – divulgar e distribuir os materiais produzidos e recomendados pelo Programa;
- V – acompanhar o cumprimento dos planos de ação, metas, recomendações, resoluções e compromissos relativos ao Programa.

Parágrafo único. Os Tribunais Regionais do Trabalho adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos Gestores Regionais condições adequadas ao desempenho das atribuições previstas neste artigo. Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 946, 26 mar. 2012. Caderno Jurídico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, p. 12-15

No ano de 2012, o foco foi os acidentes na construção civil; em 2013, os acidentes no setor de transportes; em 2014, os acidentes com trabalhadores rurais; em 2015, acidentes no trabalho com máquinas (NR 12); em 2016/2017, transtornos mentais relacionados ao trabalho; em 2018/2019, a Violência no Trabalho: assédio moral; assédio sexual; discriminação; violência organizacional; papel dos gestores na prevenção da violência; ações localizadas; bullying; estratégias de pacificação no trabalho; exploração do trabalho infantil, trabalho escravo e demais títulos afins.

Com isso, o Programa Trabalho Seguro representa uma ação do Poder Judiciário, onde o magistrado “sai do gabinete” e busca aproximar-se dos atores sociais, de modo a todos “darem as mãos”, independentemente de sua condição na relação social (empregado, empregador, sindicalista, etc.), com objetivo de compartilhar, divulgar informações relativas ao tema da saúde e segurança no trabalho, de modo que os atores sociais conheçam a realidade acidentária brasileira, conscientizando-se da necessidade da mudança de comportamentos, para reverter-se este cenário que tem afastado milhares de trabalhadores do trabalho todos os anos. Entende-se que deste modo, o Poder Judiciário Trabalhista pode contribuir efetivamente para minimizar o grave quadro acidentário vivenciado no Brasil nos últimos anos/décadas, sendo este seu objetivo principal.

Como se pode verificar, as justificativas demonstram a importância do tema e a importância do Programa Trabalho Seguro para toda a sociedade brasileira. Sua participação efetiva, atuando junto as causas e através de boas práticas laborais e relacionais pode colaborar na redução dos acidentes de trabalho, através de ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST.

E, para tanto, o Tribunal Superior do Trabalho, que desenvolve atividades em nível nacional, descentralizou a atuação regional a cada um dos Tribunais Regionais do Trabalho. Deste modo, passa-se a análise local das atividades desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro em Santa Catarina.

4.2 O PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SANTA CATARINA (TRT 12ª REGIÃO)

Conforme já discorrido no item anterior, o Programa Trabalho Seguro advém de uma iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da

Justiça do Trabalho. Ali estão as bases teóricas, normativas e planos de ações, cuja implementação ocorre em nível dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). É nesse âmbito que é dada efetividade e concretude ao Programa, pois depende de atuação colaborativa dos envolvidos, além da parceria e participação de instituições públicas e privadas. São estes (TRTs) que, na “ponta”, dão efetividade as propostas de ações, isto é, “colocam” em prática a teoria, uma vez que estão mais próximos aos atores sociais.

A partir das referidas parcerias, os Tribunais Regionais do Trabalho replicam, no âmbito de suas competências, os objetivos do programa. Tais parcerias seguem as linhas gerais do programa nacional, cujo foco é a realização de ações voltadas à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

4.2.1 O Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT 12ª Região). Aspectos teóricos

Em Santa Catarina, as atividades desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região seguem as normativas fixadas em âmbito nacional, de modo a formular e executar os projetos fixados em nível nacional.

Para o desenvolvimento das atividades o Programa atua de forma colaborativa e cooperativa envolvendo diversos magistrados e instituições, que mantêm conexão e interação direta com a sociedade, por meio de ações proativas, de transformação social e de defesa e promoção de direitos fundamentais do trabalhador, o que vai além da função jurisdicional.

O trabalho desenvolvido também contém alguns elementos inovadores (teóricos e práticos), sempre vinculados e dentro das linhas gerais previstas no programa em nível nacional. Porém, muitas vezes, há alguma adequação diante da realidade local. Nesta linha, servem para auxiliar, complementar ou mesmo propiciar maior efetividade na atuação dos magistrados, sempre com o objetivo de chamar a atenção do tema, reduzir os acidentes de trabalho e contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de prevenção.

Uma das principais inovações diz respeito a questão organizacional do programa. Desenvolve suas atividades de forma descentralizada, com a colaboração de diversos magistrados, responsáveis pela coordenação das atividades em suas

circunscrições, atuando não somente na função jurisdicional, mas no sentido da difusão da cultura da prevenção de acidentes. A gestão do Programa bem como a efetivação dos planos de ação em Santa Catarina é administrada por dois magistrados, que contam com a participação e colaboração de mais 11 (onze) magistrados, além de uma servidora (Sra. Luciana Pimenta de Oliveira Botelho) que auxilia na parte burocrática do programa, estando assim distribuídos:

- Magistrados Gestores Regionais: Desembargador do Trabalho Roberto Luiz Guglielmetto e Juiz do Trabalho Ricardo Jahn.
- Magistrados Gestores Auxiliares (Juízes Coordenadores) nas 11 circunscrições do Estado:

	Circunscrição	Magistrado
1ª	Florianópolis, São José, Palhoça e Imbituba	Maria Aparecida Ferreira Jeronimo
2ª	Joinville	Rogério Dias Barbosa
3ª	Criciúma, Araranguá e Tubarão	Rodrigo Goldschmidt Elton Antônio de Salles Filho
4ª	Itajaí, Brusque, Balneário Camboriú e Navegantes	Daniel Lisboa
5ª	Joaçaba, Caçador, Videira e Fraiburgo	Lisiane Vieira
6ª	Blumenau	Desirré de Ávila Bollmann
7ª	Lages e Curitibanos	Hérika Machado da Silveira Cecatto
8ª	Chapecó	Carlos Frederico Carneiro
9ª	Rio do Sul, Indaial e Timbó	Ana Paula Flores
10ª	Canoinhas, Jaraguá do Sul, Mafra e São Bento do Sul	Adriana Xavier de Camargo
11ª	Concórdia, Xanxerê e São Miguel do Oeste	Alessandro Friedrich Saucedo
* Atualizada em 12-03-2018		

Tal organização não está contemplada na normatização nacional, sendo que em outubro de 2018 tal prática foi reconhecida e sugerida a sua implementação

pelos outros TRTs, diante dos resultados e alcance que tal subdivisão proporciona para dar atendimento e representatividade do Programa junto aos diversos locais do estado.

Foi uma forma encontrada pelos gestores para ampliar a linha de atuação, principalmente por poder contar com o apoio dos juízes que estão lotados nas suas respectivas regiões, bem como conhecedores da realidade local, costumes e diversidade laboral.

Outro ponto importante que merece destaque é que os gestores do Programa, em conjunto com os juízes coordenadores, propõem e discutem com os juízes coordenadores a melhor forma de alcançar efetividade nas ações anuais. Assim, realizam reunião, geralmente nos primeiros meses dos anos, em evento da Escola Judicial do TRT12, para apresentar o cronograma de ações, que seguem as linhas gerais do Programa nacional, mas que possam ser concretizadas no âmbito regional. A título exemplificativo pode-se consultar as metas previstas para o biênio 2018/2019 no *site*: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/documentos/RelatorioPTS-SC-2018SOMENTE.pdf>.

Também o Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina conta atualmente com 117 parceiros⁷⁰, que realizam atividades específicas de prevenção de acidentes nos seus locais de trabalho, bem como compartilham boas práticas entres si, principalmente por meio de reuniões periódicas anuais. Isso ocorre pois a finalidade do Programa Trabalho Seguro é “dar as mãos”, aproximando as instituições privadas também com o Poder Judiciário Trabalhista e demais instituições públicas, além de aproximar os trabalhadores aos empregadores, num esforço conjunto e coletivo na prevenção de acidentes de trabalho.

A realidade acidentária catarinense, tal qual a brasileira, é preocupante. De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT), em 2014 ocorreram em Santa Catarina 45,2 mil acidentes de trabalho. No Brasil, foram 704 mil. Os números não incluem os acidentes ocorridos no serviço público, apenas na iniciativa privada. Entre as atividades do estado com maior número de acidentes estão as relacionadas com fundição de ferro e aço, com 2.217 registros, e os frigoríficos, com 1.854. Em todo o país, o setor mais afetado é o de comércio e

⁷⁰ A cada ano são firmados novos termos de parceria com instituições públicas e privadas. Assim, o programa vem aumentando sua capilaridade junto aos atores sociais. O referido número pode ser consultado no *site*: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/parceiroselinks.jsp>

reparação de veículos automotores, com 13,13% do total de ocorrências, seguido de saúde e serviço social, com 12,87%. Ainda segundo dados do AEAT de 2015, em nove anos o número de auxílios-doença concedidos no Brasil cresceu quase 2.000%, ocupando em 2014 o terceiro lugar na lista de pagamentos de benefício da Previdência Social, com 12.235 afastamentos. Em 2014, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação foram as principais causas desses afastamentos (30%), seguido de episódios depressivos (28%) e transtornos ansiosos (20%)⁷¹.

Observação importante e que merece destaque é o problema da subnotificação "não notificação" dos acidentes, ou seja, muito embora os dados estatísticos oficiais já sejam preocupantes, há ainda um número alto de outros acidentes, que ocorreram na prática, e não foram notificados, não constando nas estatísticas oficiais. Uma pesquisa realizada pelo IBGE em conjunto com o Ministério da Saúde (MS), divulgada em 2015 projetou um número 4,948 milhões de acidentes de trabalho por ano, por ano, no Brasil.

Assim, considerando a realidade acidentária catarinense, o Programa Trabalho Seguro em Santa Catarina, através de uma gestão descentralizada, procura realizar diversas atividades com objetivo de reverter este quadro acidentário.

4.2.2 O Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT 12ª Região). Aspectos práticos

"Dar as mãos", unindo esforços de diversos atores da sociedade civil (empregados, empregadores, sindicatos, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, instituições de pesquisa, instituições de ensino, Poder Público) e compartilhando boas práticas laborais têm sido o norte do trabalho desenvolvido no estado de Santa Catarina pelo Programa Trabalho Seguro.

Paralelamente a essas ações, realiza-se uma reflexão conjunta sobre a gravidade da questão acidentária, as vantagens da prevenção e o reflexos (sociais, econômicos, políticos, etc.) que decorrem de um acidente para toda sociedade.

A realidade acidentária catarinense é preocupante, conforme dados constantes no Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>). Considerando as informações ali constantes, no Estado de Santa Catarina, entre o ano de 2012 até a data de hoje (24/02/2019), foram registrados 132.749 auxílios-doença por acidente do trabalho (B91) no

⁷¹Conforme consulta no site: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/TrabalhoSeguro.jsp>. Acesso em 24/02/19

período. O impacto previdenciário dos afastamentos da localidade foi de R\$ 1.375.577.561,77, com a perda de 30.665.258 dias de trabalho. Tais números demonstram, para além do aspecto econômico, a importância e necessidade de ações imediatas por parte do Poder Público e da sociedade civil para reverter este quadro.

Como se pode observar, no primeiro capítulo, a saúde do trabalhador é considerada um direito fundamental, intimamente ligado a dignidade humana, condição está que lhe confere um colorido especial dentro do ordenamento jurídico. Se isso não bastasse, tem-se uma extensa normatização que visa a proteção da saúde do trabalhador no ambiente laboral, o que demonstra a importância do assunto.

Contudo, a normatização por si só não assegura a proteção do direito à saúde do trabalhador, sendo que conforme referido por Ledur “não basta ter uma constelação de direitos fundamentais, mas é preciso efetivá-los na prática social”. Por isso é necessário a realização de ações efetivas para proteger/preservar o direito fundamental à saúde e dar concretude à dignidade humana, finalidade esta desejada pelo Programa Trabalho Seguro.

Para concretizar as ações em Santa Catarina, o Programa conta com o trabalho dos magistrados gestores e coordenadores (juízes auxiliares), cujas atividades aproximam o Poder Judiciário da sociedade e dos atores sociais, promovendo, realizando e participando de seminários, visitas a fábricas, sindicatos, escolas e demais instituições públicas e privadas. Além, disso aproveitam os eventos para convidar as instituições a aderirem ao Programa e compartilharem as boas práticas com os demais parceiros.

As ações realizadas para dar efetividade ao programa são diversas: reuniões; debates; participação em eventos; palestras; concurso de redação e desenhos em instituições de ensino público e privadas; campanhas publicitárias com divulgação na mídia nacional; vídeos com depoimentos de trabalhadores que sofreram acidente de trabalho, ressaltando a importância do uso dos equipamentos de segurança no ambiente de trabalho; *folders* com material educativo para trabalhadores e empresas; cartilhas ilustrativas sobre segurança no trabalho voltadas para crianças e adolescentes; palestras em empresas; exposições em SIPATs⁷² em empresas; formulação de minutas legislativas junto aos Poderes Públicos, com vistas a instituir e difundir a cultura da prevenção junto às crianças e

⁷² Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

adolescentes; atividades educacionais juntos a instituições públicas de ensino, inclusive Universidades; participação em atos públicos, além de entrevistas junto aos meios de comunicação (rádio e televisão); publicação de artigos em jornais; etc. Tais acontecimentos encontram-se registrados e podem ser consultados no site⁷³.

Gradativamente, ano após ano, o Programa tem registrado a realização de um maior número de ações, sempre seguindo as normas e orientações nacionais, mas também atuando de forma inovadora em algumas delas⁷⁴.

O Programa Trabalho Seguro do TRT-SC registra suas atividades e ações em diversos documentos, dentre os quais no próprio *site*, criando um acesso direto e facilitado para os cidadãos em geral, bem como em revistas, cuja publicação são bienais. Os registros seguem uma ordem temporal, respeitando a linha de organização e documentação, conforme pode ser observar no *site*⁷⁵ do Tribunal Regional do Trabalho do TRT12, na aba do Programa Trabalho Seguro, e das revistas organizadas pelo Programa no Estado de Santa Catarina. Também, como forma de otimizar os registros e relatos, bem como para não cansar, a análise das ações será feito de forma bienal⁷⁶, sendo que, para uma análise mais profunda deve-se consultar diretamente nas fontes acima referidas.

No ano de 2012, o foco do Programa foi “os acidentes na construção civil” e, em 2013, “os acidentes no setor de transportes”. A primeira revista publicada (Revista Trabalho Seguro 2013⁷⁷), cujos gestores foram a Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino e o Juiz Alexandre Luiz Ramos⁷⁸, conforme consta do editorial, apresenta-se composta de 3 seções. A primeira dedicada as realizações do PTS-SC até então, com ênfase na criação por parte da Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina de norma estadual que exige, nos contratos firmados pela administração pública estadual, cláusula de capacitação dos trabalhadores sobre questões relativas a saúde e segurança no trabalho⁷⁹; a segunda seção é composta de três artigos importantes sobre o conceito de prevenção de acidentes no ambiente

⁷³ <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/Eventos.jsp>.

⁷⁴ Para fins de consulta, pode-se acessar o site do Programa: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/TrabalhoSeguro.jsp>

⁷⁵ <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/TrabalhoSeguro.jsp>

⁷⁶ O objetivo é relatar, registrando as principais atividades realizadas pelo programa, visualizando de modo geral as atividades, com o registro dessas principais ações ou pontos que converjam para o foco desta dissertação, mas ao mesmo tempo, não cansar o leitor em razão de longo e cansativo relato.

⁷⁷ O referido documento engloba atividades realizadas no ano de 2012 e 2013.

⁷⁸ Atualmente o Excelentíssimo Dr. Alexandre Luiz Ramos é Ministro do TST.

⁷⁹ Lei Estadual nº 16.003/13 - obriga os editais de licitação da Administração pública a incluir cursos de prevenção de acidentes a todos os seus trabalhadores terceirizados. A referida lei foi regulamentada pelo Decreto nº 1694, de 28/03/2013.

laboral; e a terceira onde vários parceiros do Programa apresentam e compartilham boas práticas.

As boas práticas realizadas, registradas e relatadas pelo Programa no ano de 2012/2013 envolveram diversas entidades, conforme consta do referido documento: FETIESC (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina, p. 31); SINDUSCON (Sindicato da Indústria da Construção Civil, p. 38); MPT (Ministério Público do Trabalho, p. 40); FACISC (Federação das Associações Empresariais de Santa Catarina, p. 44); SC (Governo do Estado de Santa Catarina, p. 50); FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina, p. 50); ELETROSUL (Centrais Elétricas S.A, p.54); SINDICARNE (Sindicato das Indústrias de Carnes e Derivados de Santa Catarina, p. 58); FECOMÉRCIO (Federação do Comércio de Santa Catarina, p. 62).

Ainda, na terceira seção, destaca-se um dado importante que uma das parceiras (FETIESC⁸⁰) trouxe à tona para registro histórico. A partir de dados constantes de pesquisa de dados IBGE/2010/DIEESE, Santa Catarina despontou em primeiro lugar no *ranking* nacional de acidentes de trabalho por população, com o maior número de acidentes por população, com o índice de 7,64 acidentes a cada 1.000 pessoas, à frente de São Paulo (2º), com índice de 5,93; Rio Grande do Sul (3º), com índice 5,49; Paraná (4º), com índice 4,99; Mato Grosso (5º), com índice de 4,43; Mato Grosso do Sul (6º), com índice de 4,12; Espírito Santo (7º), com índice 3,91; Minas Gerais (8º), com índice 3,85; Rondônia (9º), com índice 3,44; Distrito Federal (10º), com índice 3,28. Tal registro não é nada favorável ao estado de Santa Catarina, o qual desponta no cenário nacional como um dos estados de melhor qualidade de vida para sua população e da enorme diversidade, riqueza e beleza naturais.

Para os gestores, à época, conforme consta do editorial, na história da humanidade, o trabalho é uma forma de evolução do homem e da sociedade, pois é pelo *“trabalho planejado e consciente que o ser humano transforma os elementos da natureza criando um mundo novo”*. Ainda registram que: *“o trabalho foi e é forma de evolução pessoal e integração social, mas também pode ser fator de adoecimento e de exclusão da vida social e familiar. Daí a importância de medidas de prevenção de acidentes de trabalho”*.

⁸⁰ A FETIESC (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina, foi fundada em 1952, contando à época com 43 sindicatos filiados e representativo de uma base de 260 mil trabalhadores de diversas áreas (Vestuário, Fiação, Tecelagem, Couro, Calçado, Plástico, Químico, Farmacêutico, Borracha, Cerâmica de louça, Papel, Papelão e Vidros).

Por fim concluem que os frutos deste trabalho não serão colhidos a curto ou médio prazo. Registam, contudo, que se nada for feito, o futuro não será alterado, desejando que no futuro a palavra “trabalho” baste por si só, sem a necessidade do adjetivo “seguro”, diante da finalidade que o trabalho tem para todos as pessoas⁸¹.

No biênio 2014/2015 os focos de atuação do Programa envolveram outros temas: em 2014, os acidentes com trabalhadores rurais; em 2015, acidentes no trabalho com máquinas (NR 12).

Especificamente em relação ao primeiro foco, os trabalhos realizados, seja através de compartilhamento de informações e estudos, seja através de relatos dos trabalhadores rurais, indicaram que a realidade laboral está distante de uma proteção ideal e adequada para os trabalhadores do campo. O uso intensivo de agrotóxicos e a exposição dos trabalhadores são causas de muitas intoxicações e envenenamentos no dia a dia, principalmente no setor da agricultura. No ano de 2000 a venda de agrotóxicos em Santa Catarina foi de 5.3 mil toneladas, sendo que no ano de 2013 mais que duplicou, chegando ao patamar de 10,7 mil toneladas. Estudos indicam, ainda, que 50% dos agricultores ficam mais de 4 horas diárias, ininterruptas expostos aos agrotóxicos⁸². Outro ponto nevrálgico desta atividade relaciona-se com a produção de alimentos, que pelo uso inadequado dos defensivos/agrotóxicos, acabam por “levar” a mesa de milhares de consumidores alimentos contaminados, os quais podem causar sérios problemas aos consumidores. Estes problemas e as intoxicações/envenenamentos que afetam os trabalhadores, na maioria das vezes, ocorrem de forma silenciosa, sendo que ao longo do tempo acabam por “minar” a saúde das pessoas de forma irreversível.

Já no que se refere ao foco relativo aos acidentes no trabalho com máquinas, talvez tenha sido um dos pontos mais discutidos entre os atores sociais em razão da polêmica alteração da NR12⁸³. Na época, os órgãos de fiscalização desejavam sua aplicação imediata por parte das empresas. Para as empresas, principalmente do setor industrial, tal mudança, como proposta, alegadamente inviabilizaria o funcionamento de muitas delas. Entendiam que a inovação proposta, não levava em conta a realidade adversa, isto é, um parque fabril composto por máquinas muitas vezes obsoletas. Além do mais, impor um ônus muito grande,

⁸¹ Esses registros, bem como as realizações específicas e boas práticas relativas aos anos de 2012 e 2013 podem ser consultadas no seguinte site: https://issuu.com/161905/docs/revista_2013

⁸² Este registro conta da segunda edição da Revista do Programa Trabalho Seguro (p. 11). Fonte: Núcleo de pesquisa em Saúde Coletiva e meio Ambiente (NUPESC) da Universidade do Contestado.

⁸³ A Norma Reguladora 12 (NR12) contém medidas preventivas a serem observadas pelas empresas, no que se refere a instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando a prevenção de infortúnios laborais.

uma vez que não haveria recursos suficientes para um investimento de tal monta por parte das empresas. Os empresários manifestaram sua insatisfação, inclusive registrando que as exigências impostas pela nova normatização era mais severa que a existente em países desenvolvidos da Europa e Israel⁸⁴. Contudo, essa discussão foi proveitosa, pois inúmeras empresas reconheceram que seu parque fabril encontrava-se obsoleto e, na medida de suas possibilidades, passaram a atualizar e incrementar ações relativas a saúde e segurança, inclusive discutindo se tais ações tratava-se de “custo” ou “investimento”.

As ações deste biênio, além de centrarem-se nos referidos temas, também contemplaram medidas em diversas áreas. As atividades desenvolvidas foram inúmeras, dentre as quais destaca-se a aprovação, pelo município de Itajaí⁸⁵, de legislação com dois focos: um de mudança cultural, pois entende-se que a prevenção inclui uma mudança cultural e que pode começar na escola e na família, levando para a sala de aula a discussão e conscientização sobre questões relativas à saúde e segurança no trabalho, uma vez que os alunos de hoje serão os trabalhadores (seja na condição de empregados, empregadores, administradores/gestores públicos ou privados); o segundo, de melhoria das condições de segurança no serviço público, pois a administração pública, de regra, não concretiza o serviço público por si só, mas o faz utilizando-se de terceiros, que, mediante licitação pública realizam obras e serviços. Assim, os cursos de capacitação dos trabalhadores (cursos de prevenção relativos a saúde e segurança no trabalho, bem como sobre a utilização de EPIs-equipamentos individuais de segurança), mostra-se fundamental para a diminuição dos acidentes, bem como para evitar eventuais ações regressivas contra a administração pública ou os próprios administradores.

Ainda, na questão cultural, diversas ações foram realizadas, tanto em escolas como em Universidades, ou mesmo envolvendo direta e indiretamente os parceiros do Programa. Duas atividades de grande impacto merecem destaque nesta questão. O primeiro foi a realização do 1º Encontro Sul Brasileiro do Programa Trabalho Seguro, realizado em junho de 2015 em Florianópolis com apoio da Escola Judicial do TRT12, que contou com a presença de um grande número de magistrados catarinenses e de diversos parceiros. No evento, a participação

⁸⁴ O Sr. Franke Hobold, diretor da empresa PLASSON, filial de Criciúma, com mais de 600 empregados, relatou que a máquina que pode funcionar livremente em Israel, não recebe autorização de funcionamento no Brasil, pois o nível de segurança aqui é maior que lá. Tal situação inviabiliza a autorização de funcionamento pelo órgãos competentes.

⁸⁵ Lei Municipal nº 6611, de 03/12/2014.

conjunta de magistrados, profissionais da área de segurança, professores e parceiros (empregados, representantes de entidades de empregados, empregadores, etc), permitiu a troca de experiências e a aproximação, sendo apresentado e debatidos diversos temas, inclusive com ponto e contraponto por parte dos participantes (representantes de empregados x representantes de empregadores), num debate que coloriu o evento, porquanto colocou em voga as dificuldades, aflições e problemas vivenciados pelas classes no dia a dia laboral.

A segunda refere-se a ao concurso de trabalhos jornalísticos realizado pelo TRT12 em conjunto com o Programa Trabalho Seguro do TRT12. O concurso envolveu, além dos parceiros do Programa em Santa Catarina, a sociedade em geral, das mais diversas áreas. Foram condecorados trabalhos jornalísticos produzidos em Santa Catarina entre 1º de janeiro de 2014 a 30 de outubro de 2015, onde foram distribuídos prêmios no montante de R\$ 30.000,00. Os trabalhos abordaram temas relacionados ao trabalho decente, Justiça do Trabalho, acidente de trabalho, trabalho da mulher, empregado doméstico, doenças do trabalho, regulamentação de profissões, saúde e segurança do trabalhador, trabalho rural, legislação trabalhista, dentre outros temas conexos ou vinculados a questão da saúde e segurança dos trabalhadores. A premiação do concurso foi dividida em 5 categorias: reportagem em texto (veículos impressos e de internet), reportagem em rádio, telejornalismo, fotojornalismo e estudante. O objetivo do concurso, conforme palavras do desembargador Amarildo de Lima, à época um dos gestores do Programa em Santa Catarina, foi “motivar os profissionais da comunicação a se engajar na campanha do Trabalho Seguro, pois a imprensa tem um papel fundamental na prevenção” Revista Trabalho Seguro, 2015, p. 50).

No ano de 2015 o Programa em Santa Catarina contava com quase uma centena de parceiros dos mais diversos setores (construção civil, naval, frigoríficos, metalurgia, indústria cerâmica, portos, universidades e órgão públicos, por exemplo). Tudo isto indicava o objetivo do trabalho conjunto almejado pelo Programa em Santa Catarina, pois o lema “dar as mãos” indicava a necessidade de união das diversas instituições. Ademais, neste assunto, não existe a eterna luta entre o “capital” e o “trabalho”, uma vez que é um tema que une ambos: se os acidentes diminuem, todos ganham; se os acidentes aumentam, todos perdem.

Por fim, no editorial (Revista Trabalho Seguro, 2015), os gestores, analisando as ações realizadas, reafirmam a necessidade de uma luta cotidiana em difundir a cultura da prevenção para a preservação da saúde dos trabalhadores em

razão dos dados estatísticos sempre desafiadores. É somente com a colaboração de todos os envolvidos e a consciência sobre a real finalidade do trabalho, que este pode ser um instrumento de busca de realizações, de felicidade e dignidade de homens e mulheres.

Aliás, nos termos já referidos no primeiro capítulo, estas ações do Programa Trabalho Seguro, estão na linha referida por Rocha, que entende que o resgate da dignidade nas relações sociais é fundamental na sociedade atual, sendo que para isso deve concorrer o princípio da solidariedade, com a participação ativa da sociedade.

E, como já referido, a vida, saúde e dignidade são bens jurídicos fundamentais do ser humano, cuja proteção enseja um tratamento jurídico especial nas relações de trabalho, mais detalhado do que a proteção jurídica dada a qualquer cidadão. Assim, tais direitos fundamentais têm uma matriz especial, quando vinculados ao trabalho (ARAÚJO e RUBIN, 2016, p. 13).

No biênio 2016/2017, o foco do Programa foi os problemas decorrentes dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Isso porque a temática mostrava-se, ao mesmo tempo, instigante e preocupante, não só diante dos dados da realidade laboral, mas inclusive por ser um tema polêmico, inclusive para os profissionais jurídicos. Nesta temática todos sentem-se um tanto inseguros, diante das incertezas que assolam o aspecto mental das pessoas, seja para avaliar corretamente as causas, para propor soluções ou mesmo avaliar as consequências.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2020, a depressão será a maior causa de afastamento nas empresas no mundo inteiro. Estudiosos do assunto indicavam que a maior causa de afastamento do trabalho serão as doenças relacionadas aos transtornos mentais, superando as doenças osteomusculares⁸⁶. Essas doenças geralmente tem origem na forma de organização social, relacional e novas relações de trabalho, o que pode ainda será agravado diante do modo de produção em massa, metas de produtividade e tensão no ambiente laboral. Agregado a isso, nas relações sociais atuais, cada vez mais está se “solidificando” os problemas da insegurança, fragilidade e instabilidade, os quais passam ser uma constante, inclusive nas relações laborais.

Como se tratava de tema com as características acima (instigante,

⁸⁶ A depressão tornou-se um problemas mundial e ocupa cada vez mais atenção dos governos e nas políticas públicas. Desde a década de 90 as empresas passaram a conviver com a incidência e agravamento gradual de situações de depressão. Em alguns países, incluindo o Brasil estes números já estão em vigor: São Paulo é a capital mundial de transtornos mentais, com cerca de 25% da população afetada, considerado a depressão e a ansiedade (FARAH, 2016, p. 19).

preocupante e polêmico) as atividades do Programa envolveram várias ações, algumas direcionadas ao público interno (magistrados), outras com o público externo (parceiros e outros profissionais da área jurídica e da saúde) e outras em conjunto. Todas com objetivo de ampliar o conhecimento no campo da saúde mental, compartilhando preocupações, analisando prováveis causas e refletindo com profissionais da área da saúde, com a participação de profissionais renomados internacionalmente.

Nesse sentido merece destaque a participação de magistrados, advogados, profissionais da área da saúde mental e outras, do evento em Brasília, no Tribunal Superior do Trabalho, na conferência sobre “Saúde Psíquica e Trabalho Judicial”, com o professor Cristophe Dejourn (professor titular da cadeira de Psicanálise, Saúde e Trabalho do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios em Paris-França e diretor de pesquisa na Universidade René Descartes Paris V). O professor Dejourn é uma referência mundial na área, sendo que a conferência está disponível no *youtube* do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)⁸⁷.

Outras atividades foram realizadas com o mesmo enfoque. No 3º Módulo de Formação Continuada da Escola Judicial do TRT12, realizado no dia 13/05/2016, foram realizadas atividades do Programa Trabalho Seguro, com participação de pessoas renomadas no assunto: Luciana Xavier Sans de Carvalho (Auditora Fiscal do Trabalho) palestrou sobre as “Estratégias de reconhecimento e atuação de inspeção do trabalho com relação à exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais causadores de adoecimento mental”; e o magistrado Rodrigo Goldschmidt palestrou sobre o “Direito fundamental à saúde nas relações de trabalho: a responsabilidade civil do empregador em casos de danos à saúde mental do empregado”. Em 01/12/2016, no 7º Módulo de Formação Continuada da Escola Judicial do TRT12, também com a participação do Programa Trabalho Seguro, foi realizada palestra com do médico psiquiatra Maurício Nassar Ehlke, falando sobre “Enfermidades da vida mental e suas implicações com o trabalho: problemática social ou biológica”, para quem “a depressão depende da vulnerabilidade de cada indivíduo”.

No ano de 2017 (07/04/2017) já no 1º Módulo de Formação Continuada da Escola Judicial do TRT12, também com a participação do Programa Trabalho Seguro, foi realizada palestra com o Dr. Bruno Farah, doutor em Teoria Psicanalista pela UFRJ/ Université Denis Diderot- Paris 7. O tema da palestra foi “A depressão no

⁸⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=3IZoTYZY4SM>

ambiente de trabalho: prevenção e gestão de pessoas”. Para o profissional a depressão e a violência andam juntas, inclusive nas organizações, sendo que a imposição agressiva de metas contribui para a ocorrência das doenças mentais. Após a palestra para os magistrados, foi realizada a primeira reunião anual do Programa Trabalho Seguro, onde o referido palestrante participou dialogando com os parceiros sobre o tema (transtornos mentais, depressão, etc).

Ainda em 2017, magistrados, desembargadores e servidores participaram do 4º Seminário Internacional do Programa Trabalho Seguro promovido pelo TST/CSJT. Durante o evento juristas, médicos, acadêmicos e especialistas de renome nacional e internacional discutiram a questão dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, tema do PTS do biênio 2016/2017. Foram abordados os males da depressão, ansiedade e estresse, bem como suas repercussões em ações trabalhistas e os métodos de prevenção. Na oportunidade foram apresentados diversos índices e números, sendo que no mundo estima-se que 322 milhões de pessoas sejam afetadas pela depressão, de acordo com a Organização Mundial de Saúde. No Brasil, 5,8% da população é afetada pela doença, cerca de 11,5 milhões, o que coloca o Brasil com o maior número de depressivos na América Latina, e nas Américas em segundo lugar, atrás somente dos Estados Unidos.

Na questão de mudança cultural e normatização o biênio merece destaque. Neste foram encaminhados diversos projetos de lei com objetivo de fazer constar nos editais de licitação e respectivos contratos administrativos, cláusula de capacitação dos trabalhadores das empresas que realizarão o contrato administrativo, que condiciona a obrigatoriedade destes trabalhadores terem treinamento sobre saúde e segurança no trabalho, além de instituir o dia da conscientização sobre este tema, na rede municipal destes municípios. No município de Araranguá, a Lei Municipal nº 3427, de 09 de maio de 2016; no município de Chapecó, com a Lei Municipal nº 6864, de 25 de maio de 2016; no município de Luzerna, Lei Municipal nº 1504, de 07 de março de 2017; e em nível estadual, com a criação da Lei Estadual 17.389 de 20 de dezembro de 2017, instituindo o mês de abril como dedicado as ações de Prevenção de acidentes e doenças do trabalho no estado de Santa Catarina.

Ainda no campo cultural e educacional outros eventos mereceram destaque. A realização de concurso de desenho e redação, cujo tema foi o Programa Trabalho Seguro realizado pelo Programa em conjunto com o Conselho Municipal de Saúde de Joaçaba, Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil (SITICOM) e a

Receita Federal, premiou diversos alunos nos municípios de Joaçaba, Herval d'Oeste e Luzerna. Mais de mil alunos de 19 escolas participaram do concurso, sendo que a idealizadora foi a magistrada Liziane Vieira, uma das Coordenadoras Regionais do Programa Trabalho Seguro do TRT12. Segundo ela, o trabalho deve ser fonte de alegria, realização e dignidade do ser humano, mas para isso ser alcançado ele deve ser seguro. Ao final foi produzido um *e-book*⁸⁸, em parceria com o SITICOM, Comissão Intersetorial em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CISTT) e da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC).

Também em Araranguá, houve a realização e premiação através do concurso de desenho e redação na Escola Estadual Básica Dolvina Leite de Medeiros. As atividades envolveram cerca de 500 alunos da instituição, sendo realizadas palestras e entrega de cartilhas (Trabalho Seguro e Saudável e combate ao Trabalho Infantil), sendo que a partir de tais bases foi instituída a premiação. O magistrado Ricardo Jahn, coordenou as atividades que contaram com a participação da Secretaria de Estado e Administração (SEA), por meio da Gerência de Saúde Ocupacional, da Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina, por meio da 21ª GERED e de parceiros do Programa que ofereceram as premiações aos alunos. Na oportunidade o magistrado declarou que a educação é o futuro destas crianças, para que tenham um trabalho digno e que garanta qualidade de vida.

Também houve produção de artigos com publicações em diversos meios de comunicação, principalmente em jornais de circulação local e estadual, com objetivo de aproximar o público mais simples do tema e dos acontecimentos relativos a questão da saúde e segurança no trabalho, bem como da realidade acidentária brasileira, estadual e local.

Por fim em relação ao biênio 2016/2017, o resultado final das atividades desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro importaram em mais de uma centena de ações, mais precisamente 162⁸⁹: visitas (ano de 2016 - 13; ano de 2017 - 7); reuniões (ano de 2016 - 08; ano de 2017 - 18); debates e entrevistas (ano de 2016 - 9; ano de 2017 - 9); eventos do PTS-SC (ano de 2016 - 02; ano de 2017 - 01); eventos externos (ano de 2016 - 21; ano de 2017 - 19); palestras (ano de 2016 - 07; ano de 2017 - 10); assinatura de termos de adesão (ano de 2016 - 09; ano de 2017

⁸⁸O e-book está disponível no seguinte link: <http://www.unoesc.edu.br/editora/livros-single/e-book-gratuito-o-trabalho-intersectorial-que-esta-dando-certo>

⁸⁹ Tais registros podem ser consultados no site do Programa ou no Relatório Geral das Atividades do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina gestão 2016-2017, p. 20. Disponível em : <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/LeiseDocumentos.jsp>. Acesso em 20/03/19.

– 07); assinatura de termos de cooperação (ano de 2016 - 01; ano de 2017 – 0); encaminhamento de projetos de lei municipal/estadual (ano de 2016 - 2; ano de 2017 – 2); celebração de datas comemorativas (ano de 2016 - 2; ano de 2017 – 0); publicações (ano de 2016 - 08; ano de 2017 – 2); inovações (ano de 2016 - 01; ano de 2017 – 04).

No biênio 2018/2019 o foco do Programa encontra-se direcionado à Violência no Trabalho: assédio moral; assédio sexual; discriminação; violência organizacional; papel dos gestores na prevenção da violência; ações localizadas; bullying; estratégias de pacificação no trabalho; exploração do trabalho infantil, trabalho escravo e demais títulos afins. A temática também mostra-se instigante, pois as violências no ambiente laboral geram um meio ambiente hostil, não saudável e nem seguro. Ademais, prestam-se para agravar as questões relacionais, com reflexos na questão da saúde mental, criando clima no qual há uma desvalorização recíproca. O trabalhador ao não se sentir prestigiado ou mesmo ao sofrer alguma violência, não tem o senso de pertencimento nem sente-se a vontade para contribuir, da maneira que poderia, com o bom andamento das atividades laborais. Do mesmo modo, a empresa acaba por não valorizar o trabalhador, garantindo-lhe condições saudáveis de trabalho, gerando uma corrente de desvalorização recíproca, quando não com agressões. O contrário, quando há mais respeito e valorização, tem-se um ambiente laboral de contribuições recíprocas, com menos violência e maior satisfação.

Segundo a Ministra do TST Delaíde Arantes, Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro no biênio 2018-2019, o tema escolhido teve a finalidade de conscientizar a sociedade da necessidade de se combater as práticas de violência no ambiente de trabalho, as quais podem resultar em problemas físicos ou psicológicos. É preciso resgatar o respeito nas relações laborais, pois com respeito há empatia e um ambiente de trabalho mais saudável. Também para o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, um dos Gestores Nacionais do Programa Trabalho Seguro do TST, a escolha do tema ocorreu em razão da violência ter ocupado uma grande partes das preocupações no mercado de trabalho. Tal situação importou também no aumento das demandas na Justiça do Trabalho nas questões relativas ao assédio moral, sexual, metas abusivas, trabalho escravo, trabalho infantil ou situações equivalentes que alimentam a cultura violenta no ambiente laboral. No mesmo sentido a manifestação do magistrado Leonardo Wandelli do TRT do Paraná e Gestor Nacional, o qual enfatiza que a violência no

trabalho pode provocar doenças e mortes. Para ele, o trabalho não pode ser mecanismo de degradação humana, exploração, violência e adoecimento, mas deve ser um instrumento que favoreça a saúde e a auto-realização humana. Ademais, aquilo que ocorre dentro das organizações repercute em toda vida social, sendo que não haverá uma sociedade adequada, democrática e civilizada sem um mundo do trabalho adequado, civilizado e democrático⁹⁰.

Em Santa Catarina, no ano de 2018 foram realizadas quase uma centena de atividades pelo Programa Trabalho Seguro, mais precisamente 90 ações⁹¹: visitas (12); reuniões (12); entrevistas (6); eventos do PTS-SC (01); eventos externos (13); palestras (10); assinatura de termos de adesão (11); encaminhamento de projetos de lei municipal/estadual (01); celebração de datas comemorativas (4); publicações (15); inovações (5).

Dentre as atividades realizadas no ano de 2018 merecem destaque:

- A reunião com parceiros do Programa Trabalho Seguro realizada no auditório da UNESC (Universidade do Extremo Sul Catarinense), no dia 04/10/2018, com a presença de cerca de 70 parceiros, cujas atividades incluíram a realização de três palestras com professores da Instituição e temas vinculados a violência no ambiente de trabalho, o trabalho da mulher e do jovem aprendiz. Além disso houve a possibilidade de compartilhamento de boas práticas por parte dos parceiros, com três apresentações das empresas: Cerâmica Eliane, Sindicato dos trabalhadores na Indústria da Construção Civil e do Mobiliário (SITICOM) de Joaçaba e da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC);
- A participação no 4º Módulo de Formação Continuada dos Magistrados da Escola Judicial do TRT12, no dia 17/10/18, com a palestra do desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, especialista no assunto de saúde e segurança no trabalho, cujo tema foi “Violências no trabalho”. Na oportunidade o palestrante em tela advertiu que as

⁹⁰ Tais registros podem ser consultados no Relatório Geral das Atividades do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina, gestão 2016-2017, p. 08 ou no NVGR- Divisão de Comunicação Social do CSJT. Disponível em : <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/LeiseDocumentos.jsp>. Acesso em 20/03/19.

⁹¹ Tais registros podem ser consultados no site do Programa ou no Relatório Geral das Atividades do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina, gestão 2018-2019, p. 20. Disponível em : <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/LeiseDocumentos.jsp>. Acesso em 20/03/19.

empresas devem instruir e preparar os gestores, de modo que os mesmos possam interagir positivamente com seus subordinados, administrando os recursos humanos para manter o ambiente de trabalho saudável e ao mesmo tempo evitar e afastar os gestores tóxicos⁹², pois estes podem causar graves danos aos trabalhadores e a empresa pode vir a ser responsabilizada por isso.

- Também em Nova Veneza/SC, no mês de novembro de 2018, foi realizado concurso de desenho e redação na Escola Municipal Bairro Bortolotto, envolvendo cerca de 300 alunos da instituição. Num primeiro momento foi realizada palestra com os professores e entrega de cartilhas (Trabalho Seguro e Saudável e Combate ao Trabalho Infantil), sendo que os trabalhos foram confeccionados com base nas informações ali constantes, bem como a seleção para a premiação. O magistrado juiz gestor regional auxiliar do Programa em Santa Catarina, coordenou as atividades de premiação que contou também com a presença de autoridades locais representantes do Poder Executivo e Legislativo Municipal, além de grande participação dos pais e da comunidade. A premiação foi doação de um dos parceiros do Trabalho Seguro, o que demonstra a importância, valorização e envolvimento de todos quando o assunto é educação, saúde e segurança.
- Em Florianópolis foi realizado, em outubro de 2018, concurso de redação e desenho sobre segurança do trabalho em parceria com diversas instituições, inclusive com a parceira FUNDACENTRO. O evento reuniu centenas de pessoas da comunidade escolar estadual de Florianópolis, marcando a passagem do Dia nacional sobre “Segurança e Saúde nas escolas”- 10 de outubro. Contou com a presença de 16 instituições de ensino, com 1829 trabalhos inscritos e concorrendo (957 desenhos de alunos do Ensino Fundamental, com desenhos contendo a temática “A importância da segurança e saúde no trabalho” e 872 redações versando sobre o tema “Saúde e segurança no trabalho é importante?”⁹³

⁹² Gestores tóxicos são aqueles gestores que não possuem condutas positivas na empresa, pois buscam minar as relações entre os funcionários semeando discórdias, intrigas, exploração, etc, através de condutas reprováveis.

⁹³ As informações podem ser consultados no site do Programa ou no Relatório Geral das Atividades do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina, gestão 2018-2019.

Como se pode constatar, os aspectos práticos do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina envolveram várias centenas das mais diversas ações. Em todas o magistrado “sai do gabinete ou da sala de audiências” para contribuir de modo proativo, positivo e de forma preventiva para com a sociedade e os atores sociais.

As diversas atividades e ações realizadas ao longo dos anos de 2012 a 2018⁹⁴ oportunizaram condições de uma maior e ampla reflexão sobre esta realidade, conscientizando os atores sociais e a sociedade em geral para essa mudança comportamental. Tudo isso, é de suma importância para reverter-se o cenário acidentário, preocupante e aflitivo, que tem afastado milhares de trabalhadores do trabalho todos os anos.

Acredita-se que tais ações, que tenham origem na participação do Poder Judiciário, atuando no papel principal e não coadjuvante, são ímpares no mundo, pelo número expressivo de atividades e diversidades de ações realizadas, o que por si só merece amplo reconhecimento. Mas isso não basta. É necessário analisar se estas práticas têm contribuído para se alcançar as finalidades e objetivos do Programa, com efetividade nos locais de trabalho, contribuindo para a preservação e promoção do direito fundamental à saúde (objeto tratado no primeiro capítulo), em um meio ambiente laboral seguro e saudável, que preserve a dignidade no trabalho (objeto de estudo no segundo capítulo).

Desta forma, neste momento, busca-se avaliar a eficácia do PTS/SC no que tange à possível diminuição de número de acidentes e doenças ocupacionais no Estado de Santa Catarina. Esta avaliação terá como base os depoimentos dos parceiros do Programa em Santa Catarina, colhidos a partir de questionário de pesquisa aplicado no ano de 2018, constante no *site*⁹⁵ do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina PTS, bem como a evolução dos dados acidentários do Estado, considerando os anos de 2012 a 2017.

⁹⁴ Somente no ano de 2017 foram mais de uma centena, sendo que as principais podem ser consultadas no site: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/Noticias.jsp>. Acesso em 24/02/2019

⁹⁵Disponível em:

<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/documentos/Apresentacao-PesquisaParceiros-PTS-SC-2018-JUIZRICARDOJAHN-COMPLETA.pdf>. Acesso em 20/03/19.

4.3 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO EM SANTA CATARINA

Até aqui, discorreu-se sobre o Programa Trabalho Seguro do Poder Judiciário Trabalhista brasileiro, uma ação de prevenção de acidentes de trabalho junto à sociedade civil, porquanto preocupado com a defesa da saúde do trabalhador e redução dos acidentes de trabalho no Brasil.

Após as considerações gerais relativas a origem, base normativa e finalidades do Programa, passou-se a análise regional. Isso porque pretendeu-se delimitar a presente pesquisa ao estado de Santa Catarina, bem como as ações e práticas aqui desenvolvidas desde 2012, quando da criação do Programa. Deste modo, relatou-se os aspectos teóricos e práticos aqui realizados pelo Programa, desde 2012 a 2018. No estado foram realizadas centenas de ações, conforme constam em parte do tópico anterior, sendo que maior profundidade ou a completude das ações realizadas, podem ser consultadas no site do programa⁹⁶.

Neste tópico, pretende-se analisar o trabalho realizado, de 2012 a 2018, tendo por base a avaliação por parte de alguns parceiros do Programa e da evolução (ou não) do quadro acidentário no Estado de Santa Catarina, esse a partir de dados constantes no Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho⁹⁷, o qual congrega dados atualizados sobre a realidade acidentária brasileira e catarinense.

Pensa-se que as diversas atividades e ações realizadas pelo Programa Trabalho Seguro ao longo dos anos (2012 a 2018⁹⁸) em Santa Catarina, já sinteticamente abordadas no tópico anterior, oportunizaram condições de uma maior e ampla reflexão social sobre a realidade acidentária, conscientizando os atores sociais e a sociedade em geral, da necessidade de uma mudança comportamental.

⁹⁶ <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/TrabalhoSeguro.jsp>

⁹⁷ <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>

⁹⁸ Somente no ano de 2017 foram mais de uma centena, sendo que as principais podem ser consultadas no site: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/Noticias.jsp>. Acesso em 24/02/2019

4.3.1 Pesquisa realizada pelo Programa Trabalho Seguro junto aos parceiros, por meio de questionário com a finalidade de avaliar o Programa e as práticas

Período da pesquisa: maio a agosto de 2018

A pesquisa⁹⁹ em tela foi elaborada pelos Gestores do Programa Trabalho Seguro do TRT12, no período de maio a agosto de 2018, sendo sistematizada em setembro de 2018. Para a consecução da mesma, foi enviado questionário (ANEXO A) para diversos parceiros, sendo que a amostra almejava a participação de cerca de 20% do total de parceiros na época. O questionário foi enviado para os seguintes parceiros¹⁰⁰: Alliance One Brasil Exportadora de Tabacos Ltda; APM Terminais Itajaí S.A; Associação Comercial e Industrial de Florianópolis – ACIF; Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. - CELESC; Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina – CREA-SC; Construtora Fontana Ltda; Eletrosul Centrais Elétricas S.A; Eliane S.A. Revestimentos Cerâmicos; Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FIESC; Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de Santa Catarina – FETICOM-SC; Fundação Educacional de Criciúma – FUCRI; Fundação Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI; Giassi Supermercados Ltda; Metalúrgica DS Ltda; Município de Chapecó; Nova Central Sindical dos Trabalhadores de Santa Catarina; Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso do Porto de Itajaí - OGMO ITAJAÍ; Plasson do Brasil Ltda; Portonave S.A; Terminais Portuários de Navegantes; Realengo Alimentos Ltda; Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado de Santa Catarina – SINDICARNE-SC; Sindicato das Indústrias Cerâmicas de Criciúma e Região; Sindicato das Indústrias Químicas do Sul Catarinense – SINQUISUL; Sindicato das Indústrias Plásticas do Sul Catarinense – SINPLASC; Sindicato dos Arrumadores, Trabalhadores Portuários Avulsos em Capatazia e Serviços de Bloco dos Municípios de Itajaí e Navegantes; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmicas para Construção, do Fibrocimento e Outras Fibras Minerais e Sintéticas da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeira de Criciúma e Região; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Joaçaba; Usipe Indústria e Comércio de Peças Ltda; Vigilância Radar Ltda; Viação Cidade Ltda.

⁹⁹ A íntegra da pesquisa encontra-se em anexo ao presente estudo.

¹⁰⁰ Alguns parceiros não responderam o questionário e outros três não se identificaram em resposta a questão 10.

As respostas (registro do dia e hora do recebimento) foram recebidas pelo sistema, sendo que há indicativo de uma resposta em duplicidade por parte de uma instituição. Desse total, 24 parceiros responderam o questionário abaixo, sendo que três instituições não registraram o nome e não quiseram se identificar:

1. O Programa Trabalho Seguro tem contribuído para ampliar a conscientização na instituição sobre a questão dos acidentes de trabalho?
2. Que ações foram desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro do TRT-SC na instituição?
3. A realização de reuniões com os parceiros do Programa Trabalho Seguro do TRT-SC tem sido útil na troca de experiências e na implementação de boas práticas?
4. A instituição tem colaborado para ampliar a conscientização junto ao público-alvo (empregados, administradores, gestores)?
5. Quais atividades foram incorporadas ou implementadas como boas práticas na prevenção de acidentes?
6. O Programa Trabalho Seguro teve alguma contribuição nesta ampliação das ações de conscientização?
7. O número de acidentes (afastamentos de trabalhadores) na instituição caiu ou aumentou, considerando o período de 2014 até 2017?
8. Qual a avaliação da instituição sobre o Programa Trabalho Seguro?
9. Por favor, justifique a resposta acima.
10. Qual o nome da sua instituição?"

Considerando que as respostas dos parceiros englobaram cerca de mais de 20% da amostra, acredita-se que a análise das respostas permite avaliar a efetividade do Programa, sob o ponto de vista objetivo (número de acidentes) e subjetivo (como o programa é visto pela instituição parceira).

Em relação ao primeiro questionamento (O Programa Trabalho Seguro tem contribuído para ampliar a conscientização na instituição sobre a questão dos acidentes de trabalho?), das 24 respostas 21 foram positivas, no sentido que o Programa contribuiu para ampliar a conscientização na instituição sobre a questão dos acidentes de trabalho. Duas respostas foram negativas, sendo que em relação a uma há indícios do desconhecimento do Programa (uma vez que a empresa não se identificou) ou mesmo que o setor competente, para apresentar as respostas, não tinha conhecimento do Programa ou não estava ciente dos seus objetivos e

finalidades. A outra resposta negativa (Instituição de Itajaí), foi em razão de que entende que o programa centraliza as atividades em Florianópolis.

Em relação ao segundo questionamento (Que ações foram desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro do TRT-SC na instituição?), das 24 instituições participantes, 22 apresentaram relação de algumas ações que foram realizadas, abaixo transcritos:”(Reuniões com empresários e profissionais de diversas áreas, palestras, apresentação de cases e troca de experiências entre empresas, publicação de matérias em periódicos, etc; Orientações, palestras e convênios; Palestra de Conscientização; Campanha de Segurança e Saúde nas Escolas; O Programa Trabalho Seguro está sendo desenvolvido pela Equipe do SESMT dentro da instituição, sendo que todos as palestras, treinamentos e atividades são desenvolvidas por esta equipe e seus parceiros, sempre com vistas a incluir os temas dentro das propostas do programa. A exemplo disto, ficou a palestra sobre levantamento e transporte manual de cargas, com o objetivo principal de evitar doenças osteo musculares nos trabalhadores, especialmente os de depósito; a)equipamentos receberam proteções nos pontos criticos; b)Ponte rolante para evitar esforço,melhorando as condições ergônomicas; c)Instalação de um exaustor para ter mais conforto térmico em épocas de muito calor; d)Proteções nas luminarias; Divulgamos os temas do Programa aos colaboradores por meio da SIPAT; Reunião com direção na ocasião da entrada da empresa no programa; Iremos realizar a primeira ação corporativa alinhada com o programa trabalho seguro em agosto de 2018; Palestras na SIPAT pelos Juízes; Diretamente no Crea-SC, nada. Todavia, indiretamente, o Conselho de engenharia e Agronomia difundiu amplamente a necessidade da proteção do trabalhador, através de sua câmara especializada em engenharia de segurança do trabalho e também através da distribuição dos materiais gráficos nas empresas das áreas como construção civil, mecânica pesada, química, agronomia, elétrica, etc.; Os parceiros tiveram já uma vez na empresa, onde foram feitas algumas palestras, conheceram a nossa empresa e almoçaram aqui; Participamos também de 02 eventos em Florianópolis; Palestras, reuniões, publicação de revistas, etc; Palestra "Saúde e Segurança no Trabalho: Acidentes de Trabalho e Programa Trabalho Seguro do TRT-SC", ministrada pelo Gestor Regional Juiz Ricardo Jahn, no 1º Seminário de Segurança das Empresas de Energia da Região Sul; Divulgação dos números de acidentes, participação nas reuniões ordinárias; Conscientização da importância da Segurança no trabalho, Melhorias nas condições de segurança das instalações da

empresa(Proteções nas esteiras transportadoras, Proteção nas luminárias, Proteção nas resistências para evitar queimaduras, Manta térmica instalada sob o telhado para ter um ambiente mais confortável, Exaustor , Ponte Rolante, e um grande Lanternir para a troca do ar; Palestra em SIPATP do Juiz do Trabalho, Dr. Leonardo Fischer; Visita aos canteiros de obras, conscientizando os trabalhadores da importancia do Trabalho Seguro; Primeiramente recebemos a visita do Doutor Ricardo Jahn e a comissão do Programa Trabalho Seguro, onde visitou os setores da empresa, nos auxiliando e dando orientações para que a empresa ampliasse seus cuidados no quesito de segurança. Nosso setor de segurança e RH mantiveram contatos com a equipe do Programa seguro, esclarecendo questões de segurança. Também participamos com a ação no projeto desenvolvido na Escola Dolvina Leite, onde o Programa Trabalho Seguro foi desenvolvido com as crianças, envolvendo-os juntamente com suas famílias no cuidado com a segurança, e na prevenção de acidentes; Comunicação interna a todos os empregados com o logo do Programa Trabalho Seguro (Abertura de todos os computador por meio de um pop up); Exposição Fotográfica relativas ao programa trabalho seguro- SIPATs; Os Programas e ações desenvolvidos no Plano Eletrosul de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social/Funcional – PESSOAS estabelecem a adoção de medidas visando a preservação, promoção e monitoramento da saúde, segurança e qualidade de vida; identificação de riscos e medidas de controle; são avaliados também os fatores psicossociais referentes as NR 33 e NR 35; treinamentos de socorrismo e emergência, entre outros; TREINAMENTOS; Palestras).

Das respostas, pode-se verificar que a grande maioria das instituições registraram a realização de alguma atividade do Programa na empresa, ou mesmo direcionado ao público externo, como a atividade realizada na Escola em Araranguá. Somente um dos entrevistados afirmou desconhecer o Programa e outro não respondeu.

Em relação ao terceiro questionamento (A realização de reuniões com os parceiros do Programa Trabalho Seguro do TRT-SC tem sido útil na troca de experiências e na implementação de boas práticas?), das 23 instituições participantes, 20 acenaram positivamente, sendo que 3 registraram que as reuniões não tem sido útil na troca de experiências e na implementação de boas práticas. O comentário que pode ser feito aqui, é no sentido de terem as referidas instituições não terem participado das reuniões, o que deixa certa margem de dúvida para o

entrevistador, porquanto talvez houvesse necessidade de uma pergunta complementar.

Em relação ao quarto questionamento (A instituição tem colaborado para ampliar a conscientização junto ao público-alvo (empregados, administradores, gestores?), das 24 instituições participantes, 22 acenaram positivamente e para duas entrevistadas a instituição não tem colaborado para ampliar a conscientização. O aceno negativo em relação a duas instituições está a demonstrar falta de engajamento das mesmas com o propósito do Programa, porquanto o mote principal é conscientizar o público alvo (empregados, administradores e gestores) da importância da adoção de medidas de proteção da saúde e segurança do trabalhador no ambiente laboral.

Em relação ao quinto questionamento (Quais atividades foram incorporadas ou implementadas como boas práticas na prevenção de acidentes?), das 24 instituições participantes, duas não responderam, uma afirmou desconhecer o Programa e outras 21 assim responderam: “Treinamentos e melhorias de processos; O concurso de desenho, a questão de reunir na mesma mesa, trabalhadores, empresários e poder público no sentido de criar uma concretização para toda a categoria; Criação do Programa Relate o Incidente / Diálogos de Segurança / Revisão e Melhorias na Fábrica; Campanha de Segurança e Saúde nas Escolas; A FUNDACENTRO é uma instituição de pesquisa em SST, portanto, desenvolve suas ações no sentido de indicar e incentivar boas práticas na prevenção de acidentes; Treinamentos específicos em segurança do trabalho para os setores, evidenciando o uso de EPI. Ex.: treinamento com o setor de limpeza e manutenção sobre os riscos e importância do uso de EPI. Além disso palestras sobre assédio moral e sexual no trabalho estão sendo realizadas para garantir o meio ambiente laboral saudável e assim evitarmos as doenças ocupacionais e até mesmo acidentes em decorrência do estado emocional dos colaboradores; a)Conscientização junto aos colaboradores da importância de trabalhar com segurança dentro do ambiente de trabalho, b)Identificar os pontos críticos de segurança; c)A importância de usar os equipamentos de Proteção Individual-Epis, d)Alertar sobre os riscos ambientais; Adotamos o tema do Programa para a realização da SIPAT na empresa; melhor comunicação sobre os riscos e campanhas de prevenção dentro da empresa; Cozinha Segura, Senai Seguro e Programa + Prevenção; Implantação de um Programa em que um dos focos é a redução da acidentalidade, por meio da capacitação, comunicação e conscientização; Atuou na

divulgação da prevenção como um todo. Não temos atividades com grau de risco elevado no Crea SC. As empresas ligadas ao Conselho sim; Na verdade participamos uma vez do Trabalho Seguro como palestrante, por sermos uma empresa que procura ter sempre práticas boas para área de saúde e segurança do trabalhador. Investimos bastante nesta área; Registros de Quase acidentes, NR 12, campanhas de segurança; Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT) Integrada, em conjunto com empregados das prestadoras de serviço. Elaboração de folder sobre segurança em obras civis nas proximidades da rede elétrica. Rodeio de eletricitistas com a participação de empregados contratados. Campanha do Círculo da Segurança - passos para trabalho seguro. Todo programa que visa a prevenção contribui para somar esforços em prol do bem maior, que é a qualidade de vida dos trabalhadores; A Portonave já possuía programas de conscientização à prevenção de acidentes. Contudo, com a participação no programa, reforçou-se ainda mais a divulgação sobre a importância de um trabalho seguro na companhia; a) Treinamentos para os colaboradores b), Atuação da Comissão interna de Prevenção de Acidentes-Cipa, c) Norma Regulamentadora NR-12; Demonstração de EPI,s EPC e técnicas de uso; Através do Programa Trabalho Seguro a empresa desenvolveu várias palestras e informativos setoriais para informar e prevenir acidentes. Também fazemos constantes trabalhos com o Sest/Senat sobre vários temas: saúde, higiene, cursos de direção defensiva. Inclusive recebemos a equipe de prevenção e direção segura em nossa empresa para realizar palestras a todos os nossos motoristas; Temos realizado no trabalho de acompanhamento sócio funcional, que também compõe a equipe de saúde e segurança do trabalho, a avaliação dos fatores psicossociais presentes nas relações de trabalho. Estes fatores surgem da interação do contexto de trabalho com o trabalhador e é justamente nesta interação que pode surgir a possibilidade de adoecimentos e acidentes de trabalho. Assim, temos realizado intervenções como medidas preventivas, procurando assegurar o bem estar e a qualidade de vida, visando um ambiente saudável e seguro aos trabalhadores; LAUDOS, CONTROLES; Conscientização.

O conjunto das respostas indica um incremento de ações por parte das instituições para melhorar as condições de trabalho preventivo e conscientização.

Em relação ao sexto questionamento (O Programa Trabalho Seguro teve alguma contribuição nesta ampliação das ações de conscientização?), das 24 instituições participantes, 21 responderam positivamente, sendo que três

responderam negativamente. O que se verifica, diante das respostas, o expressivo engajamento por parte das empresas, mas remanescem ainda algumas que se mostram insensíveis quanto a questão da conscientização e prevenção de acidentes de trabalho.

Em relação ao sétimo questionamento (O número de acidentes (afastamentos de trabalhadores) na instituição caiu ou aumentou, considerando o período de 2014 até 2017?), das 24 instituições participantes, 16 (dezesseis) responderam que o número de acidentes diminuiu, 6 (seis) que permaneceu o mesmo, 01 (uma) que aumentou e 01 (uma) não respondeu. As respostas indicam uma diminuição quantitativa do número de acidentes nas instituições, mas ainda existem situações que permanecem na mesma, bem como teve uma instituição em que aumentaram o número de acidentes.

Em relação ao oitavo questionamento (Qual a avaliação da instituição sobre o Programa Trabalho Seguro?), as 24 instituições participantes assim manifestaram-se: Deve ser ampliado (7 instituições); Está acima da expectativa (3 instituições); Está bom (13 instituições); Não ajuda em nada (01 Instituição).

Analisando as respostas pode-se verificar que o Programa tem sido reconhecido e validado de forma positiva por parte das instituições. O único registro negativo refere-se a uma instituição que respondeu tudo negativamente, pois afirma desconhecer o Programa. Como referido anteriormente, muitos gestores de instituições acabam por sair das mesmas, sendo que os que assumem nem sempre tem noção ou conhecimento de algumas práticas ou inovações, ou mesmo por terem posições divergentes com seus antecessores. Dessa forma, seria interessante uma pesquisa que aprofundasse e detalhasse melhor as respostas. Contudo, serve de parâmetro para uma avaliação preliminar do Programa por parte dos parceiros.

Em relação ao nono questionamento (Por favor, justifique a resposta acima), as 24 instituições participantes, 22 justificaram as respostas anteriores, nos termos abaixo, sendo que duas não apresentaram justificativas:

- “A conscientização é extremamente importante para se consolidar um senso prevencionista e a redução de acidentes do trabalho;
- Sim foi fundamental para ampliar a conscientização do nosso ramo. praticamente zerou. Nossa avaliação que é fundamental para conscientização da sociedade e fundamental para os parceiros fazerem a troca de experiência . Nossa sugestão que os parceiros tivessem mais tempo para expor suas ações e mais tempo pra perguntas dessas

experiências. Outra sugestão que as reuniões pudessem ser por região e depois uma geral no estado sendo itinerante assim reforçando os coordenadores locais e as entidades locais;

- O programa além de compartilhar ações e ideias positivas entre as empresas possibilitou uma maior reflexão sobre o tema "Acidentes", bem como, aquilo que as empresas podem e devem fazer para proteger seus colaboradores.
- O Trabalho Seguro é um programa muito importante e tem se destacado por contribuir no fomento de boas práticas em SST. Como é um trabalho voluntário, muitas das vezes os parceiros não conseguem dispor do tempo necessário para o desenvolvimento das ações.
- O Programa Trabalho Seguro contribuiu para melhorar a adesão de todos inclusive da Direção referente ao tema Segurança e Saúde no Trabalho, especialmente na importância da conscientização do trabalhador.
- Acreditamos que o Programa Trabalho Seguro está no caminho correto, mas precisamos ter agentes de segurança visitando nossas empresas para orientar e disseminar a cultura da prevenção de acidentes aos nossos colaboradores .
- Como estamos um pouco afastados de Florianópolis e a maioria das reuniões ocorrem lá, fica um pouco difícil nossa participação, vez que estamos no Sul do Estado. Assim, deixamos como sugestão/solicitação que as reuniões sejam realizadas em outras cidades possibilitando uma maior participação das empresas parceiras do Programa.
- As ações são muito focadas em Florianópolis e região, tem foco forte em obras e indústrias, falta aproximação com as empresas de segmentos de logística e outros serviços do terceiro setor, e falta atuação mais forte na região que estamos - Itajaí e região.
- Ações de comunicação podem ser intensivadas.
- É uma excelente iniciativa, porém acredito que poderia ser mais divulgado regionalmente.
- A perfeição nunca é alcançada, ainda mais em se tratando da proteção ao trabalhador, onde se tem valores financeiros envolvidos pelas

empresas, mas algumas ações realizadas foram a contento.

- É muito importante este programa pois trocamos ideias com outras empresas e assistimos algumas palestras que auxiliam no desenvolvimento da área
- O Programa TS tem sido uma forma muito importante de conscientização
- Está bom, mas é sempre possível melhorias, tais como agregar para este fórum novos parceiros, com participação efetiva e disseminação de ações conjuntas para ampliar o alcance da prevenção, junto aos trabalhadores de todas as áreas.
- Participar do programa proporcionou um maior conhecimento sobre os números de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, e ainda, participar das reuniões ordinárias, garantiu trocas de experiências com outras empresas.
- Acreditamos que a participação de pessoas técnicas do Programa Trabalho seguro nas empresas, para fomentar ações de saúde e segurança do trabalhador seria muito bem-vinda.(Palestras, reuniões etc).
- Sugerimos reuniões locais com mais frequência
- Será com o passar do tempo e a colaboração dos mestres de obras e chefias de modo geral, junto com a área de segurança que alcançaremos os excelentes resultados.
- Muito se fala sobre prevenção, cuidado no trabalho, porém as empresas muitas vezes não tinham a quem recorrer, pedir informações, orientações. Com este projeto sentimos a proximidade e o esclarecimento rapidamente. O projeto sendo feito nas escolas mobiliza as crianças e as famílias a terem um cuidado a mais com sua segurança. Em relação a empresa, verificou-se uma ampliação na preocupação em cuidar da saúde de todos, da medicina do trabalho e de dar orientações de acidentes sempre aos nossos funcionários.
- Poderiam ser promovidas mais espaços de trocas de experiências entre as instituições parceiras. Acreditamos que encontros mais frequentes e ações conjuntas possam fortalecer as práticas e ações realizadas pelas instituições relativas ao Programa Trabalho Seguro.

- Como avaliar um programa que desconheço? O Conselho Superior do Tribunal de Justiça, ao meu ver precisa focar em fiscalização, e apenas estimular práticas de prevenção, sem jamais tentar suprir uma demanda que pode ser assumida por empresas e consultorias do segmento de segurança do trabalho. O Estado é bom para fiscalizar, e deve deixar as demais ações para a iniciativa privada.
- Ainda é alto o número de acidentes nas empresas, falta treinamentos ou *workshop* para os empresários.

Como se pode verificar a partir da análise das respostas, o Programa Trabalho Seguro tem desempenhado uma importante função de conscientização junto às instituições, sendo até solicitado pelas mesmas um incremento das atividades. Contudo, diante da limitação humana e material, tal fica dificultada, inclusive considerando que os magistrados têm que se desincumbir de suas atividades normais e diárias relativas à jurisdição, atuando neste Programa de forma voluntária.

Cabe um esclarecimento específico em relação a um dos parceiros que afirma não poder avaliar o Programa por desconhecê-lo. A resposta neste quesito demonstra que realmente não tem conhecimento do Programa, bem como não tem conhecimento das funções e atribuições do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (inclusive confunde descrevendo como Conselho Superior do Tribunal de Justiça). Desta forma, como foi um dos parceiros que não se identificou na resposta, entende-se que o conjunto de respostas negativas, ou com viés negativo, constantes da linha de respostas desse parceiro, talvez deva ser desconsiderado da amostra, pelas razões acima já mencionadas. Contudo, fica o registro para análise e crítica.

Em relação ao décimo questionamento (Qual o nome da sua instituição?), das 24 instituições participantes, três não se identificaram. A identificação era facultativa, mas importante principalmente para avaliar os setores, locais ou mesmo instituições que pudesse ser dada uma atenção especial por parte do Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina.

Antes da conclusão, cabe o registro e observação de que a pesquisa foi realizada somente com parceiros do Programa no Estado de Santa Catarina, sendo que alguns talvez tenham ingressado recentemente e possam desconhecer a íntegra do Programa, algumas práticas ou finalidades. Assim, é importante manter um canal de comunicação periódica com os parceiros, sem solução de continuidade, para uma constante troca de informações e práticas.

Por fim, analisando-se as respostas, na sua maioria permite-se verificar que:

- a) o Programa contribuiu para ampliar a conscientização nas instituições sobre a questão acidentária brasileira e de Santa Catarina;
- b) a grande maioria das instituições registraram que realizaram alguma atividade na empresa, ou mesmo direcionado ao público externo, demonstrando um início de mudança na questão da prevenção de acidentes e conscientização do seu público;
- c) a realização de reuniões com os parceiros do Programa Trabalho Seguro do TRT-SC tem sido útil na troca de experiências e na implementação de boas práticas nas instituições;
- d) a grande maioria das instituições, a partir da parceria com o programa Trabalho Seguro, tem colaborado para ampliar a conscientização junto ao público-alvo (empregados, administradores, gestores, inclusive com um incremento de ações por parte das instituições para melhorar as condições de trabalho preventivo e conscientização,
- e) com relação ao número de acidentes dentro da instituição, objetivamente, a grande maioria respondeu que diminuiu (das 24 instituições participantes, 16 (dezesesseis) responderam que o número de acidentes diminuiu, 6 (seis) que permaneceu o mesmo, 01 (uma) que aumentou e 01 (uma) não respondeu). Assim, há indicativo de diminuição quantitativa do número de acidentes nas instituições;
- f) sobre a avaliação da instituição sobre o Programa Trabalho Seguro, a conclusão também é positiva: 24 instituições participantes, 07 entendem que ele ser ampliado; 03 que está acima da expectativa; 13 que está bom; 01 que o programa não ajuda em nada.

Como conclusão geral e sintética, para a grande maioria das instituições (percentual 91,7% dos entrevistados) entende que o Programa Trabalho Seguro de Santa Catarina tem contribuído para o incremento de ações dentro das instituições, incluindo a conscientização dos empregados, administradores e empregadores.

4.3.2 Análise da evolução (ou não) dos números de acidentes de trabalho em Santa Catarina a partir de dados constantes no Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho: Período avaliado: ano de 2012 a 2017

A realidade acidentária catarinense é preocupante e pode ser consultada no site do Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017¹⁰¹. Dados acessados em [06/03/2019]. Disponível online no seguinte endereço <http://observatoriosst.mpt.mp.br>. O objetivo da busca de dados de forma sintética servem para embasar eventual conclusão acerca da (in)evolução dos acidentes de trabalho no estado. A pesquisa será apresentada de forma sintética, considerando que, nos limites do presente estudo, não há possibilidade de maior aprofundamento acerca dos dados. Registra-se, também, que os dados coletados englobam os acidentes ocorridos e registrados até o ano de 2017, porquanto a fonte não sistematizou os dados de 2018 até a presente data.

Considerando as informações ali constantes, no Estado de Santa Catarina, entre o ano de 2012 até a data de hoje (06/03/2019), foram registrados 132.749 auxílios-doença por acidente do trabalho (B91) no período. O impacto previdenciário dos afastamentos da localidade foi de R\$ 1.375.577.561,77, com a perda de 30.665.258 dias de trabalho.

O número de acidentes estimados desde 2012 até hoje importa em 01 acidente a cada 20 minutos e 1 segundo. O total de acidentes registrados foi de 157.475, com CAT's e sem CAT's, no período de 2012-2017.

As mortes acidentárias notificadas, desde 2012 até hoje, importam em 1.009, sendo 01 morte em acidente estimada a cada 2d14h15m48s. O total de mortes acidentárias notificadas no período 2012-2017 foi de 843 mortes.

¹⁰¹ Conforme consta do site: "Este Observatório foi desenvolvido e é mantido pelo Ministério Público do Trabalho em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho no âmbito do fórum Smartlab de Trabalho Decente. Além disso, foi concebido consoante parâmetros científicos da pesquisa "Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças", da Faculdade de Saúde Pública da USP (com o apoio da FAPESP) em cooperação com o MPT. A inovadora ferramenta de gestão do conhecimento e de promoção do trabalho decente tem grande potencial para informar políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho - de modo que estas passem cada vez mais a ser orientadas por dados e evidências - e para promover o desencadeamento, o monitoramento e a avaliação de iniciativas de prevenção. O Observatório facilita o acesso a estatísticas que antes se encontravam perdidas em bancos de dados governamentais ou em anuários pouco inteligíveis, o que dificultava a pesquisa sobre o assunto e sua compreensão. Entre as visões apresentadas, destacam-se indicadores de incidência, número de notificações de acidentes (CATs), gastos previdenciários acumulados, dias perdidos de trabalho, mortes acidentárias, localização geográfica, ramos de atividade e perfil das vítimas. Com isso, espera-se que as informações qualificadas geradas pelo Observatório informem o desenvolvimento de novas iniciativas e aumentem a eficiência e a efetividades de ações hoje existentes em governos, ONGs, instituições do setor privado e na academia, por meio da produção e disseminação de conhecimento científico".

Conforme detalhamento, os afastamentos (Auxílio-Doença por Acidente do Trabalho- B91) por ano vem caindo:

- ano de 2012, 27.205;
- ano de 2013, 27.461;
- ano de 2014, 24.301;
- ano de 2015, 17.225;
- ano de 2016, 19.291;
- ano de 2017, 17.266.

Também as despesas com afastamentos (B91) a cada ano vem caindo gradativamente:

- 2012 (R\$ 356.340.000);
- 2013 (R\$ 316.940.000);
- 2014 (R\$ 261.850.000);
- 2015 (R\$ 185.100.000);
- 2016 (R\$ 161.030.000);
- 2017 (R\$ 94.318.000).

Os acidentes de trabalho com óbito, no período de 2012 a 2017, também vem decrescendo. Os dados demonstram os seguintes números:

- 2012 (142 acidentes fatais);
- 2013 (128 acidentes fatais);
- 2014 (151 acidentes fatais);
- 2015 (141 acidentes fatais);
- 2016 (163 acidentes fatais);
- 2017 (118 acidentes fatais).

Considerando os dados apurados a partir do site do Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017, pode-se verificar que nos anos de 2012 e 2013, bem como em 2014/2015, houve uma pequena redução dos acidentes de trabalho com morte no estado de Santa Catarina. No ano de 2016 houve um aumento expressivo em relação aos anos anteriores, sendo que no ano de 2017 o número de acidentes de trabalho reduziu sensivelmente.

Já os gastos governamentais com benefícios previdenciários vem sendo reduzidos de forma contínua e gradual, como se pode observar dos números acima. Do mesmo modo, o número de afastamentos por auxílios-doença acidentários também vem caindo gradativamente, sendo que, se forem considerados os benefícios concedidos em 2012 e em 2017, houve uma redução de

aproximadamente 30% (9.939).

Considerando-se as diversas ações realizadas pelo Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT 12ª Região), bem como a diminuição dos registros acidentários no Estado de Santa Catarina (no período de 2012 a 2017), acredita-se que o Programa está cumprindo com os seus objetivos: conhecer e divulgar a realidade acidentária brasileira e do Estado; conscientizar sobre a importância da prevenção de acidentes de trabalho e necessidade da mudança de comportamentos; contribuir para redução do número de acidentes envolvendo trabalhadores, bem como da necessidade de uma mudança comportamental por parte dos atores sociais (empregados, empregadores, administradores).

Se a diminuição de acidentes é uma realidade, tal fato não decorre exclusivamente das ações desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro. No entanto, positivamente as diversas atividades e ações realizadas ao longo dos anos de 2012 a 2018¹⁰² oportunizaram condições de uma maior e ampla reflexão sobre esta realidade, conscientizando os atores sociais e a sociedade em geral para essa mudança comportamental. Tudo isso, é de suma importância para reverter-se o cenário acidentário e que tem afastado milhares de trabalhadores do trabalho todos os anos, conforme os números acima.

¹⁰² Somente no ano de 2017 foram mais de uma centena, sendo que as principais podem ser consultadas no site: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/trabalhoseguro/extranet/Trabalho%20seguro/Noticias.jsp>. Acesso em 11/09/2018

5 CONCLUSÃO

No primeiro capítulo desta pesquisa verificou-se que os direitos fundamentais são essenciais para a proteção e promoção da dignidade da pessoa humana, atuando também como uma forma de delimitação (forma de limitação ou de prestação diante das necessidades) da ação estatal. A força jurídica que os direitos fundamentais incorporam, lhes dá um colorido normativo especial dentro do ordenamento jurídico.

Em que pese a distinção sobre direitos humanos e direitos fundamentais, verificou-se que tais guardam grandes similitudes, pois estão previstos nas normas, uns em normas internacionais, outros em normas constitucionais estatais, outros em ambos. Por isso, muitas vezes, um direito é considerado direito humano e ao mesmo tempo um direito fundamental.

Na sua evolução, os direitos fundamentais sempre estiveram ligados a dignidade da pessoa humana, sendo que o seu reconhecimento pela normatização estatal foi gradativo ao longo da história, fruto de reivindicações e lutas. Neste sentido, surgiram as gerações ou dimensões de direitos humanos/fundamentais, conforme passaram a ser reconhecidos pelo Estado. Delimitado o conceito, a evolução dos direitos em suas dimensões, estudou-se o enquadramento do direito a saúde do trabalhador. Sua análise, contudo, não pode ser dissociada da análise conjunta com o trabalho e o meio ambiente laboral, diante da estreita interconexão entre eles.

No Brasil existem uma ampla e extensa normatização de proteção da saúde do trabalhador no ambiente laboral. Tal normatização demonstra a importância que o tema tem para o legislador e para o próprio Estado. Contudo, somente a legislação não assegura de fato a proteção do direito à saúde do trabalhador. Neste aspecto importante o alerta de Ledur, para quem não basta ter uma constelação de direitos fundamentais, mas é preciso efetivá-los na prática social. É uma frase que soa com profundidade e demonstra, ao analisarmos os números de acidentes de trabalho que, no Brasil, ainda existe uma grande distância entre a norma fixada no ordenamento jurídico e a norma reconhecida e respeitada pelo corpo da sociedade.

Outrossim, a normatização sobre os temas relativos ao trabalho, saúde do trabalhador e meio ambiente de trabalho, deve ser interpretada e analisada de modo global, a partir de sua fundamentabilidade, uma vez que a saúde do trabalhador

constitui um direito fundamental que deve ser protegido por parte de todos: legislador, empregador e pelo próprio trabalhador. E esse respeito e proteção deve vir no sentido de se resgatar a prevenção de acidentes no meio ambiente de trabalho, e não a reparação, atuando tardiamente, depois de atingida e afetada a dignidade da pessoa do trabalhador.

É através da prevenção de acidentes de trabalho que efetivamente haverá a proteção e promoção da saúde do trabalhador, efetiva valorização da vida e da saúde do trabalhador no ambiente laboral. Aliás, o trabalho digno é aquele que respeita o obreiro na sua condição de pessoa, porquanto o trabalhador não se despe da condição de pessoa para ser uma máquina ou um objeto no trabalho como nos tempos remotos foi considerado.

No segundo capítulo foram realizadas algumas considerações sobre o trabalho e sua evolução ao longo dos tempos, de forma panorâmica. Neste processo evolutivo, o trabalho, e por consequência as relações de trabalho, ao longo da história, “sofreram” diversas mutações, resultado decorrente das mudanças ocorridas nas próprias relações sociais e econômicas de cada sociedade. Seu objetivo sempre foi de garantir aos trabalhadores condições de vida ou sobrevivência, sendo que na contemporaneidade sua finalidade ampliou-se, de modo a garantir dignidade e melhoria das condições sociais e econômicas.

Na esteira da posição de Dejours, a evolução e melhoria das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores nunca foi dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral. Isso, porque, houve uma luta perene por melhores condições de trabalho e saúde, pois estas nunca foram oferecidas gratuitamente, seja pelos detentores dos meios de produção, seja pelo Estado. Num primeiro momento, as reivindicações tiveram como centro a redução da jornada de trabalho, diante das condições extenuantes das mesmas; num segundo momento centraram-se na melhoria nas condições de trabalho; e no atual estágio, além de melhores condições de trabalhos sob o aspecto físico, incorporou-se aspectos relativos a saúde mental. Assim, a necessidade de uma produção mais intensa de bens, com a utilização de máquinas, reconfigurou o trabalho e o trabalhador na fase da Revolução industrial.

A participação da Igreja, do Estado e de organismos internacionais foi importante para a instituição de uma normatização acerca dos direitos humanos e fundamentais. A partir desses documentos passou-se a garantir alguns direitos, que ao longo do tempo foram sendo ampliados. Com isso, muitos Estados passaram a

incorporar, a partir de legislações internacionais, no plano interno, normas específicas e de maior valor axiológico no que se refere ao trabalho, ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador. No Brasil, a normatização internacional foi fundamental para assegurar esses direitos, que pretendem garantir sua máxima eficácia, com sua inserção no corpo do documento normativo mais importante: a Constituição Federal.

Com isso, finalidade do trabalho não pode trilhar caminho diverso do previsto na Constituição Federal, normatização internacional e legislação infraconstitucional, inclusive considerando a sua característica de um direito fundamental. Nesse sentido precisa servir para garantir dignidade e melhores condições de vida social e econômica aos trabalhadores e suas famílias, garantindo sua máxima eficácia. Tem ainda, como escopo, preservar a saúde do obreiro, não se prestando a causar acidentes que adoecem, mutilam ou, por vezes, ocasionam mortes aos trabalhadores.

Contudo, a realidade acidentária brasileira é triste e preocupante. Os custos sociais e econômicos são crescentes e vultosos, os quais são suportados por todos envolvidos (trabalhadores, empresas, famílias e governos). Por isso é fundamental o investimento em ações preventivas, que atinjam as causas, pois eventual reparação, não restaura a dignidade ao trabalhador diante da perda de um membro ou mesmo a perda da vida.

Por isso são essenciais políticas efetivas de prevenção envolvendo instituições governamentais, as empresas e os trabalhadores, reduzindo-se assim, os riscos de acidentes de trabalho, garantindo efetividade normativa e prática às normas de saúde, higiene e segurança, com a preservação do trabalho digno, em um ambiente laboral seguro e saudável.

Em uma análise de dados acidentários, desde a década de 1970, quando o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho (dados oficiais indicam que na época, ano de 1975, com 12.996.796 com registros formais de trabalho), 1.916.187 trabalhadores sofreram acidentes de trabalho, surgiram diversas legislações de proteção a saúde e segurança no meio ambiente laboral.

No entanto, a realidade pouco mudou de lá para cá. Nos últimos anos, ocorreram em média mais de 700.000 acidentes/doenças ocupacionais (dados do Ministério da Previdência Social). Observa-se que, em média, ocorreram mais de 80 acidentes e doenças de trabalho a cada uma hora de jornada diária, além de cerca

de 1 morte a cada 3 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho. Em média 49 trabalhadores/dia que não retornaram ao trabalho devido a invalidez permanente ou óbito. Se não bastasse o custo social, o custo econômico no Brasil, conforme estimativas do Conselho Nacional de previdência Social, foi de aproximadamente 32,8 bilhões de reais. Tais dados, em que pese originários de uma fonte oficial do governo (Ministério da Previdência Social), não representam a efetiva realidade acidentária brasileira em razão das subnotificações. Uma pesquisa realizada pelo IBGE em conjunto com o Ministério da Saúde, divulgada em 2015, apontou surpreendente estatística projetada de quase 5 milhões de acidentes do trabalho (4,948 milhões), por ano, o que indica um número quase 7 vezes superior ao oficial.

Na atualidade, os números acidentários continuam extremamente elevados, com indicativos de agravamento, diante de uma conjugação de fatores. Nas relações sociais, vive-se numa época repleta de sinais instáveis, confusos, propensos a mudar com rapidez e de forma imprevisível, o que afeta também as relações laborais. Vive-se numa sociedade global, industrial, de risco e líquida, que afeta diretamente as relações laborais. O modo de produção industrial é muito intenso, tenso e agressivo, diante da imposição de metas e busca incessante do lucro a qualquer custo, o que torna o trabalhador uma máquina diante do capitalismo produtivo em grande escala.

Agregado a isso o mundo do trabalho sofre uma “despadronização” do trabalho assalariado o que aumenta a instabilidade laboral e emocional do trabalhador. Ao mesmo tempo, surgem novas relações sociais, surgem novas formas de comunicação, novas formas de automação/informatização, “novas” formas de terceirização, “novas” formas de flexibilização, “novas” formas de teletrabalho, “novas” formas de assédio por metas, etc.

Neste contexto, no Brasil, surge também a Lei da Reforma Trabalhista, cuja finalidade é dar modernidade para as relações de trabalho, garantir a competitividade no mercado interno e internacional, diminuir encargos tributários e fiscais, etc. No entanto, tal normatização não assegura melhora nas condições de saúde e segurança no trabalho, preocupando-se somente com o aspecto econômico da relação, o que indica um provável agravamento da questão acidentária.

O terceiro capítulo foi formatado para uma análise teórica e prática do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. Trata-se de um programa que ciente e consciente da realidade laboral brasileira, principalmente no que se refere a

questão acidentária, vem atuando proativamente na conscientização acerca dessa realidade e na mudança cultural do atores sociais, diante da gravidade do drama vivenciado por milhares de trabalhadores, vítimas de acidentes de trabalho.

Inicialmente realizou-se uma análise das bases teóricas do Programa. Após, uma análise das práticas e ações desenvolvidas pelo Programa no estado de Santa Catarina, a partir de avaliação dos próprios parceiros do programa e da análise de dados de acidentes de trabalho, com objetivo de avaliar sua efetividade, dentro do contexto para o qual foi instituído.

O Programa Trabalho Seguro permite que o magistrado atue de forma preventiva, saindo do gabinete e das salas de audiência para dialogar com os atores sociais, dentro dos seus objetivos. Visa a conscientização dos atores sociais e da sociedade como um todo, para, com foco nas medidas de prevenção da defesa da saúde do trabalhador alcançar a redução dos acidentes de trabalho.

Também é alinhado com as políticas públicas e considerações teóricas até aqui mencionadas no que se refere à defesa da saúde, porquanto um direito fundamental; da finalidade do trabalho nos termos da sua centralidade constitucional; e da garantia de um meio ambiente de trabalho adequado, seguro e saudável. É desenvolvido como uma ação prática, cujos efeitos sociais serão sentidos em médio e longo prazo, porquanto engloba até atividades relativas a elaboração legislativa e conscientização em nível escolar.

Após a análise da base normativa do Programa, relatou-se as ações desenvolvidas no Estado de Santa Catarina e foi feita a análise das práticas a partir de avaliação dos parceiros sobre as ações desenvolvidas pelo Programa. Foram arroladas algumas centenas de ações realizadas por magistrados, das mais diversas espécies: reuniões; debates; participação em eventos; palestras; concurso de redação e desenhos em instituições de ensino público e privadas; campanhas publicitárias com divulgação na mídia nacional; vídeos com depoimentos de trabalhadores que sofreram acidente de trabalho, ressaltando a importância do uso dos equipamentos de segurança no ambiente de trabalho; *folders* com material educativo para trabalhadores e empresas; cartilhas ilustrativas sobre segurança no trabalho voltadas para crianças e adolescentes; palestras em empresas; participação em SIPATs (Semana Interna de Prevenção de acidentes, que é realizada anualmente no âmbito das empresas); formulação de minutas legislativas junto aos Poderes Públicos, com vistas a instituir e difundir a cultura da prevenção junto às crianças e adolescentes; atividades educacionais juntos a instituições

públicas de ensino, inclusive Universidades; participação em atos públicos, além de entrevistas junto aos meios de comunicação (rádio e televisão); publicação de artigos em jornais; etc

Em todas essas ações, os magistrados “saem do gabinete ou da sala de audiências” para contribuir de modo proativo, positivo e de forma preventiva para com a sociedade e os atores sociais.

Após analisou-se o questionário, composto por 10 perguntas, aplicado para um universo de cerca de 25% dos parceiros do Programa Trabalho Seguro (PTS) de Santa Catarina (24 parceiros), disponível na página do PTS-SC no site www.trt12.jus.br. Trata-se de uma avaliação subjetiva e analisando as respostas pode-se verificar que o Programa tem sido reconhecido e avaliado de forma positiva por parte das instituições, inclusive com um sentimento de “querer mais” a participação e realização de atividades por parte dos magistrados junto às instituições. Com isso pôde-se verificar que o Programa Trabalho Seguro tem desempenhado uma importante função de conscientização, sendo até solicitado pelas mesmas um incremento das atividades.

E, por fim, em uma análise mais objetiva e aqui com base nos dados acidentários, apurados a partir do site do Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017, verificou-se uma pequena redução no número de acidentes nos anos de 2012, 2013, 2014, 2015 (uma pequena redução nestes anos); no ano de 2016 houve um aumento expressivo em relação aos anos anteriores (o que poderia ser objeto de análise mais específica em relação ao tipo de acidentes e grupos para uma avaliação se isto ocorreu pontualmente); e, no ano 2017 o número de acidentes de trabalho reduziu sensivelmente. Já os gastos governamentais com benefícios previdenciários vem sendo reduzidos de forma contínua e gradual, como se pode observar dos números acima. Do mesmo modo, o número de afastamentos por auxílios-doença acidentários também vem caindo gradativamente, sendo que, se forem considerados os benefícios concedidos em 2012 e em 2017, houve uma redução de aproximadamente 30% (9.939).

A partir dessa avaliação entende-se que as diversas atividades e ações realizadas ao longo dos anos de 2012 a 2018 pelo Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina oportunizaram condições de uma maior e ampla reflexão sobre esta realidade, conscientizando os atores sociais e a sociedade em geral para essa mudança comportamental, bem como contribuíram para a redução do número de acidentes no estado.

Registra-se, por fim, que nos termos constitucionais o Programa Trabalho Seguro é uma ação que visa o resgate de valores maiores da Constituição Federal, com justiça social, solidariedade e fraternidade, na busca de um mundo melhor para todos (e especificamente em relação aos trabalhadores, com melhores condições de segurança e saúde, pois a vida é uma só e merece ser vivida na sua plenitude, sem restrições, mutilações ou outros agravos) no atual processo civilizatório. Neste contexto, o Programa merece ser valorizado e resguardado, para que permaneça produzindo bons frutos, situação em que todos ganham: a sociedade, os trabalhadores, as famílias, as empresas, e a própria Justiça do Trabalho, pois a atuação preventiva é melhor caminho.

BIBLIOGRAFIA

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de.

http://www.lex.com.br/doutrina_27021556_CONCEITO_OBJETIVO_DIFERENCA_ENTRE_DIREITOS_HUMANOS_E_DIREITOS_FUNDAMENTAIS.aspx

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. Segurança e saúde do trabalho: princípios norteadores. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2017.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Acidentes de trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. Amor Líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos; tradução Carlos Alberto Medeiros- Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed.- São Paulo: LTr, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 4ª ed.- Saraiva. São Paulo, 2013.

_____, Luís Roberto. O CONSTITUCIONALISMO DEMOCRÁTICO NO BRASIL: CRÔNICA DE UM SUCESSO IMPREVISTO. Disponível em:

<http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2012/12/O-constitucionalismo-democratico-no-Brasil.pdf>. Acesso em 19/03/19

_____, Luís Roberto. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. disponível em: https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf. Acesso em 20/03/19.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos Humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BECK, Ulrich. Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade- São Paulo: Editora 34, 2011.

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, 7ª reimpressão.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 13º ed São Paulo: Malheiros editores LTDA, 2003.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20/03/19.

_____. DECRETO-LEI N.º 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. Acesso em: 22/07/2018.

_____. Lei nº 6.938/1981- "Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências". Disponível em: <http://www.mma.gov.br/port/conama/legiabre.cfm?codlegi=313>. Acesso em: 24 jul. 2018.

_____. Lei Nº 13.467/2017- "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.". Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20/03/19.

CANOTILHO, Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 6ª ed.- Coimbra. Livraria Almedina, 1993.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5 ed. Niterói: Impetus, 2011.

DEJOURS, Christophe, 1949- A loucura do Trabalho: estudo de psicopatia do Trabalho/ Christophe Dejourns: tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia leal Ferreira. São Paulo: Cortez- Oboré, 1987.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2ª ed. rev., atual. e ampl.- São Paulo: LTr, 2018.

FARAH, Bruno. A depressão no ambiente de trabalho: prevenção e gestão de pessoas: um estudo sobre as empresas contemporâneas a luz do Judiciário Federal. São Paulo: LTr, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Organizador

Vitor Araújo Filgueiras. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FREITAS, Luiz Fernando Calil de. Direitos Fundamentais: Limites e restrições. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2007.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

HESSE, Konrad. Temas Fundamentais do Direito Constitucional. Textos selecionados e traduzidos por Carlos dos Santos Almeida, Gilmar Ferreira mendes, Inocêncio Martins Coelho- São paulo. Saraiva, 2009.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. Direito do Trabalho. 8. Ed.- São Paulo: Atlas, 2015.

LEDUR, José Felipe. Direitos Fundamentais Sociais: Efetivação no âmbito da democracia participativa. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2009.

MARMELSTEIN, George. Curso de direitos fundamentais. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MASTRODI, Josué. Direitos Sociais Fundamentais. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris, 2008.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS E O DIREITO INTERNACIONAL DO MEIO AMBIENTE. disponível em : (File:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/117-231-1-SM-1.pdf). Acesso em 19/03/2019.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ª ed.- São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira e BRANCO Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 12ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2015.

MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional- Direitos Fundamentais, Tomo IV. 5ª ed. Lisboa. Coimbra Editora, 2012.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 9. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo; LTr, 2016.

_____, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo; LTr, 2011.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 42. Aprovada na OIT 1934. Ratificada em 8 de junho de 1936, em vigor desde 08/06/1937. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>. Acesso

em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 19. Aprovada pela 7ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1925), entrou em vigor no plano internacional em 8.9.26. Ratificado pelo Brasil em 1957, em vigor desde 1958. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 81. Aprovada na 30ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1947), entrou em vigor no plano internacional em 7.4.50. Ratificado pelo Brasil em 1957; em vigor desde 1958; denunciada em 5 de abril de 1971, pelo Decreto n. 68.796, de 23.6.71; revigorada pelo Decreto n. 95.461, de 11.12.87. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 120. Aprovada na 48ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1964), entrou em vigor no plano internacional em 29.3.66. Ratificada pelo Brasil em 1969, em vigor desde 1970. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235570/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 148. Aprovada na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1977), entrou em vigor no plano internacional em 11.7.79. Ratificada pelo Brasil em 1982, em vigor desde 1983. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 161. Aprovada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1985), entrou em vigor no plano internacional em 17.2.88. Ratificada pelo Brasil em 1990, em vigor desde 1991. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 139. Aprovada na 59ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1974), entrou em vigor no plano internacional em 10.6.76. Ratificado pelo Brasil em 1990, em vigor desde 1991. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235873/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 155. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. Ratificado pelo Brasil em 1992, em vigor desde 18 de maio de 1993. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 171. Aprovada na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1990), ao iniciar-se o ano de 1994 ainda não havia entrado em vigor no plano internacional. Ratificado pelo Brasil em 2002, em vigor desde 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236692/lang--pt/index.htm>. Acesso

em: 11 mar. 2019.

PIOVESAN, Flávia. A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 E OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <file:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/3516-13296-1-PB.pdf> . Acesso em : 19/03/19

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. A dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial. Disponível em : <file:///C:/Users/3506/AppData/Local/Temp/7953-17249-2-PB.pdf>. Acesso em 19/03/19.

SARLET, Ingo Wolfgang. Curso de Direito Constitucional/Ingo Wolfgang Sarlet; Luiz Guilherme Marinoni, Daniel Mitidiero. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Direitos sociais na Constituição de 1988. Uma análise crítica vinte anos depois. Organizadores: Cláudio José Montesso, Marco Antônio de Freitas, Maria de Fátima Coelho Borges. . São Paulo. Ltr, 2008

SOUZA, Celina. APRESENTAÇÃO: ESTADO E POLÍTICAS PÚBLICAS: DE QUE ESTAMOS FALANDO? Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/politica/article/view/34817/21588>. Acesso em 20/04/2019

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Dilemas e desafios da Proteção Internacional dos Direitos Humanos no limiar do século XXI. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291997000100007. Acesso em 19/03/2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

WOLKMER, Antônio Carlos. Introdução aos Fundamentos de uma Teoria Geral do “Novos” Direitos. IN: Wolkmer, Antônio Carlos; Morato Leite, José Rubens (Org.). 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ANEXO

ANEXO A- QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARCEIROS DO PTS -SC

PESQUISA REALIZADA NO PERÍODO DE MAIO A AGOSTO DE 2018

- 1 - O Programa Trabalho Seguro tem contribuído para ampliar a conscientização na instituição sobre a questão dos acidentes de trabalho?
- 2 - Que ações foram desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro do TRT-SC na instituição?
- 3 - A realização de reuniões com os parceiros do Programa Trabalho Seguro do TRT-SC tem sido útil na troca de experiências e na implementação de boas práticas?
- 4 - A instituição tem colaborado para ampliar a conscientização junto ao público-alvo (empregados, administradores, gestores)?
- 5 - Quais atividades foram incorporadas ou implementadas como boas práticas na prevenção de acidentes?
- 6 - O Programa Trabalho Seguro teve alguma contribuição nesta ampliação das ações de conscientização?

7 - O número de acidentes (afastamentos de trabalhadores) na instituição caiu ou aumentou, considerando o período de 2014 até 2017?

8 - Qual a avaliação da instituição sobre o Programa Trabalho Seguro?

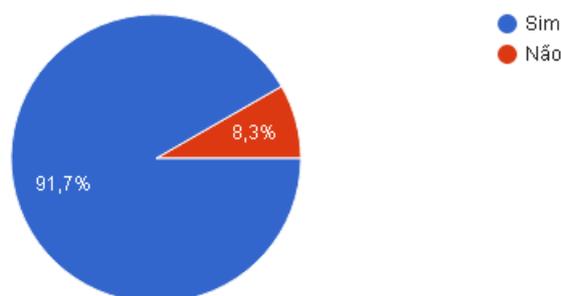
9 - Por favor, justifique a resposta acima.

10 - Qual o nome da sua instituição?

RESULTADO DA PESQUISA REALIZADA NO PERÍODO DE MAIO A AGOSTO DE 2018

24 respostas coletadas

1 - O Programa Trabalho Seguro tem contribuído para ampliar a conscientização na instituição sobre a questão dos acidentes de trabalho?

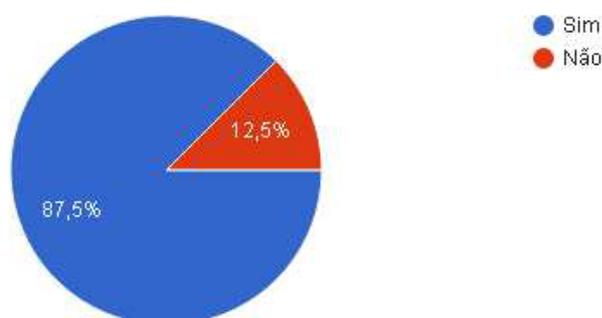


2 - Que ações foram desenvolvidas pelo Programa Trabalho Seguro do TRT-SC na instituição?

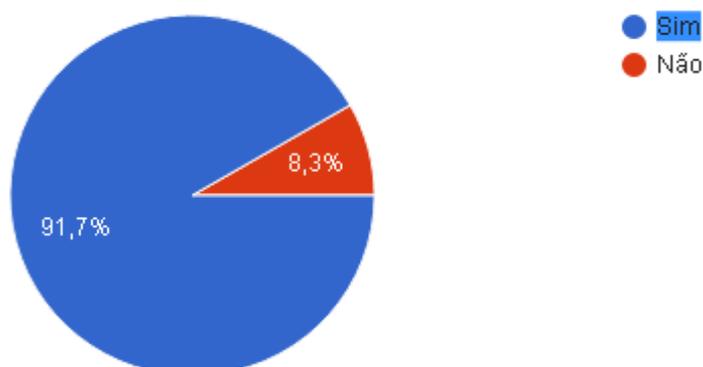
- Reuniões com empresários e profissionais de diversas áreas, palestras, apresentação de cases e troca de experiências entre empresas, publicação de matérias em periódicos, etc;
- Orientações , palestras de conscientização e convênios;
- Campanha de Segurança e Saúde nas Escolas;
- Divulgação dos temas do Programa aos colaboradores da empresa por meio da SIPAT;
- Reunião com direção na ocasião da entrada da empresa no Programa;
- Palestras na SIPAT proferidas pelos Juízes representantes do PTS;
- Palestras, reuniões e publicação de revistas;
- Divulgação dos números de acidentes e participação nas reuniões ordinárias;
- Conscientização da importância da segurança no trabalho;
- Visita aos canteiros de obras conscientizando os trabalhadores da importância do Trabalho Seguro;

- Auxílio e orientação para que a empresa ampliasse seus cuidados no quesito de segurança;
- Comunicação interna a todos os empregados com o logo do Programa Trabalho Seguro (abertura de todos os computador por meio de um *pop up*);
- Exposição Fotográfica relativa ao Programa Trabalho Seguro – SIPATs.

3 - A realização de reuniões com os parceiros do Programa Trabalho Seguro do TRT-SC tem sido útil na troca de experiências e na implementação de boas práticas?



4 - A instituição tem colaborado para ampliar a conscientização junto ao público-alvo (empregados, administradores, gestores)?



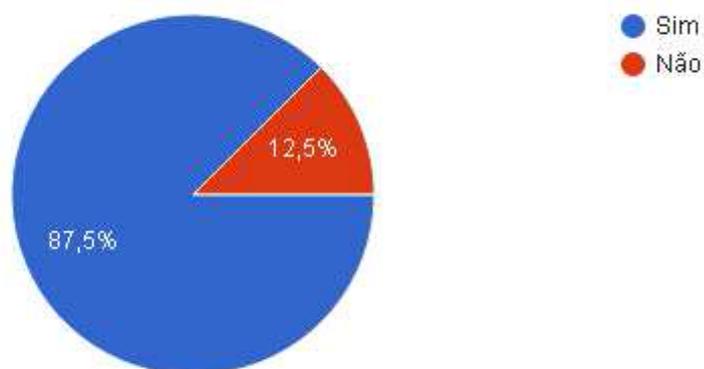
5 - Quais atividades foram incorporadas ou implementadas como boas práticas na prevenção de acidentes?

- Treinamentos e melhorias de processos;
- Concurso de desenho, a questão de reunir na mesma mesa trabalhadores, empresários e poder público no sentido de criar uma concretização para toda a categoria;

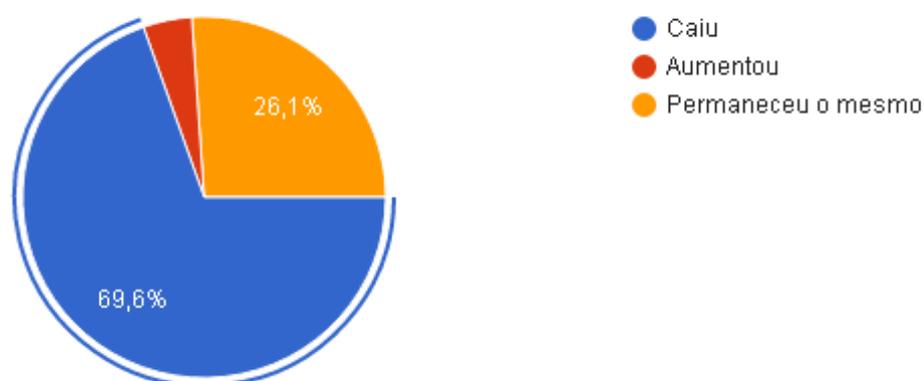
- Criação do Programa Relate o Incidente / Diálogos de Segurança / Revisão e Melhorias na Fábrica;
- Campanha de Segurança e Saúde nas Escolas;
- Treinamentos específicos em segurança do trabalho para os setores, evidenciando o uso de EPI;
- Palestras sobre assédio moral e sexual no trabalho visando garantir o meio ambiente laboral saudável e evitando doenças ocupacionais e até mesmo acidentes em decorrência do estado emocional dos colaboradores;
- Conscientização junto aos colaboradores da importância de trabalhar com segurança dentro do ambiente de trabalho;
- Identificação dos pontos críticos de segurança;
- Importância da utilização de equipamentos de Proteção Individual –EPIs;
- Alerta sobre os riscos ambientais;
- Adoção do tema do Programa para a realização da SIPAT na empresa;
- Melhor comunicação sobre os riscos e campanhas de prevenção dentro da empresa;
- Adoção da Cozinha Segura, Senai Seguro e Programa + Prevenção;
- Implantação de um Programa em que um dos focos é a redução da acidentalidade, por meio da capacitação, comunicação e conscientização;
- Atuação na divulgação da prevenção como um todo;
- Registros de Quase Acidentes, NR 12, campanhas de segurança Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT) Integrada, em conjunto com empregados das prestadoras de serviço;
- Elaboração de folder sobre segurança em obras civis nas proximidades da rede elétrica;
- Realização da Campanha do Círculo da Segurança - passos para trabalho seguro;
- Reforço na divulgação sobre a importância de um trabalho seguro na companhia;
- Treinamentos para os colaboradores;
- Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;
- Demonstração de EPIs, EPC e técnicas de uso;
- Desenvolvimento de várias palestras e informativos setoriais para informar e prevenir acidentes;
- Trabalho conjunto com o SEST/SENAT sobre vários temas: saúde, higiene, cursos de direção defensiva, inclusive foi recebida a equipe de prevenção e direção segura que realizou palestras aos motoristas;

- Avaliação dos fatores psicossociais presentes nas relações de trabalho. Estes fatores surgem da interação do contexto de trabalho com o trabalhador e é justamente nesta interação que pode surgir a possibilidade de adoecimentos e acidentes de trabalho. Assim, temos realizado intervenções como medidas preventivas, procurando assegurar o bem estar e a qualidade de vida, visando um ambiente saudável e seguro aos trabalhadores;
- Conscientização da importância da saúde e segurança do trabalho.

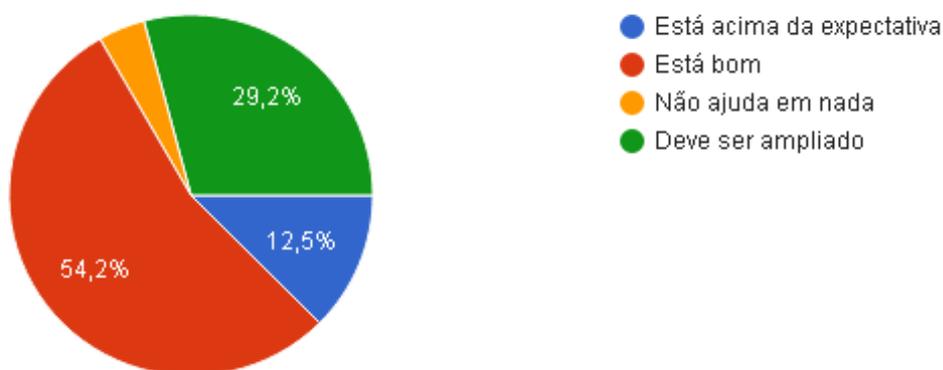
6 - O Programa Trabalho Seguro teve alguma contribuição nesta ampliação das ações de conscientização?



7 - O número de acidentes (afastamentos de trabalhadores) na instituição caiu ou aumentou, considerando o período de 2014 até 2017?



8 - Qual a avaliação da instituição sobre o Programa Trabalho Seguro?



9 - Por favor, justifique a resposta acima.

- A conscientização é extremamente importante para se consolidar um senso prevencionista e a redução de acidentes do trabalho;
- Foi fundamental para ampliar a conscientização do nosso ramo;
- É fundamental para conscientização da sociedade e para os parceiros fazerem a troca de experiência;
- Nossa sugestão que os parceiros tivessem mais tempo para expor suas ações e mais tempo para perguntas sobre essas experiências;
- Outra sugestão é que as reuniões pudessem ser por região e depois uma geral no estado, sendo itinerante, assim reforçando os coordenadores e as entidades locais;
- O Programa, além de compartilhar ações e ideias positivas entre as empresas, possibilitou uma maior reflexão sobre o tema "Acidentes", bem como sobre o que as empresas podem e devem fazer para proteger seus colaboradores;
- O Trabalho Seguro é um programa muito importante e tem se destacado por contribuir no fomento de boas práticas em SST. Como é um trabalho voluntário, muitas das vezes os parceiros não conseguem dispor do tempo necessário para o desenvolvimento das ações;
- O Programa Trabalho Seguro contribuiu para melhorar a adesão de todos inclusive da Direção da Empresa referente ao tema Segurança e Saúde no Trabalho, especialmente na importância da conscientização do trabalhador;
- Acreditamos que o Programa Trabalho Seguro está no caminho correto, mas precisamos ter agentes de segurança visitando nossas empresas para orientar e disseminar a cultura da prevenção de acidentes aos nossos colaboradores;
- Como estamos um pouco afastados de Florianópolis e a maioria das reuniões ocorrem lá, fica um pouco difícil nossa participação, vez que estamos no Sul do Estado. Assim, deixamos como sugestão/solicitação que as reuniões sejam

- realizadas em outras cidades possibilitando uma maior participação das empresas parceiras do Programa;
- As ações são muito focadas em Florianópolis e região, tem foco forte em obras e indústrias, faltando aproximação com as empresas de segmentos de logística e outros serviços do terceiro setor. Falta atuação mais forte na região que estamos - Itajaí e região;
 - Ações de comunicação podem ser intensivadas. É uma excelente iniciativa, porém acredito que poderia ser mais divulgado regionalmente;
 - A perfeição nunca é alcançada, ainda mais em se tratando da proteção ao trabalhador, onde se tem valores financeiros envolvidos pelas empresas, mas algumas ações realizadas foram a contento;
 - É muito importante este Programa, pois trocamos ideias com outras empresas e assistimos algumas palestras que auxiliam no desenvolvimento da área;
 - O Programa Trabalho Seguro tem sido uma forma muito importante de conscientização;
 - Está bom, mas é sempre possível melhorias, tais como agregar para este fórum novos parceiros, com participação efetiva e disseminação de ações conjuntas para ampliar o alcance da prevenção, junto aos trabalhadores de todas as áreas;
 - Participar do PTS proporcionou agregar um maior conhecimento sobre os números de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, participar das reuniões ordinárias e, ainda, garantir trocas de experiências com outras empresas;
 - Acreditamos que a participação de pessoas técnicas do Programa Trabalho Seguro nas empresas para fomentar ações de saúde e segurança do trabalhador seria muito bem vinda, como palestras, reuniões, etc;
 - Sugerimos reuniões locais com mais frequência;
 - Será com o passar do tempo e a colaboração dos mestres de obras e chefias de modo geral, junto com a área de segurança que alcançaremos os excelentes resultados;
 - Muito se fala sobre prevenção e cuidado no trabalho, porém as empresas muitas vezes não tinham a quem recorrer, pedir informações, orientações. Com este projeto sentimos a proximidade e o esclarecimento rapidamente.
 - O projeto sendo feito nas escolas mobiliza as crianças e as famílias a terem um cuidado a mais com sua segurança.

- Em relação à empresa, verificou-se uma ampliação na preocupação em cuidar da saúde de todos, da medicina do trabalho e de dar orientações de acidentes sempre aos nossos funcionários;
- Poderiam ser promovidos mais espaços de trocas de experiências entre as instituições parceiras. Acreditamos que encontros mais frequentes e ações conjuntas possam fortalecer as práticas e ações realizadas pelas instituições relativas ao Programa Trabalho Seguro;
- Como avaliar um programa que desconheço? O CSJT ao meu ver precisa focar em fiscalização, e apenas estimular práticas de prevenção, sem jamais tentar suprir uma demanda que pode ser assumida por empresas e consultorias do segmento de segurança do trabalho. O Estado é bom para fiscalizar, e deve deixar as demais ações para a iniciativa privada;
- Ainda é alto o número de acidentes nas empresas, falta treinamentos ou workshop para os empresários.

10 - Qual o nome da sua instituição?

- Alliance One
- APM Terminals
- CCS Indústria e Comércio de Embalagens Plásticas Ltda.
- Celesc Distribuição S.A.
- Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina - CREA SC
- Construtora Fontana Ltda.
- Eletrosul Centrais Elétricas
- Eliane S/A Revestimentos Cerâmicos
- Empresa União de Transporte Ltda.
- FIESC
- FUNDACENTRO
- Giassi e Cia. Ltda.
- OGMO Itajaí
- Plasson do Brasil Ltda.
- Portonave S/A - Terminais Portuários de Navegantes
- Realengo Alimentos Ltda.
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Cerâmicas, do Fibrocimento e Outras Fibras Minerais e Sintéticas, da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeiras de Criciúma e Região

- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Joçaba
- SIPAD

