

A PREVENÇÃO DOS INFORTÚNIOS LABORAIS COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR: uma análise sob diversos enfoques

ADRIANO JANNUZZI MOREIRA¹

ALINE CARNEIRO MAGALHÃES²

RESUMO: Desde as últimas décadas tem aumentado a preocupação com os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais, pois as estatísticas demonstram o seu elevado número. O trabalho – digno e prestado sob o manto do Direito do Trabalho – deve ser meio de melhoria das condições de vida do trabalhador e não fonte de danos ou mazelas. Os deletérios efeitos da infortunística laboral são experimentados por toda a sociedade. Neste contexto, aparece a prevenção como direito fundamental do trabalhador, constitucionalmente previsto, capaz de concretizar os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A efetividade deste direito fundamental se mostra como uma das formas de manifestação da responsabilidade social da empresa que, contemporaneamente, deve adotar a gestão de prevenção contra a infortunística como área de suma importância. Neste contexto, aparece o Poder Público, igualmente responsável pela adoção de medidas que promovam a integridade física e mental e saúde do trabalhador. No âmbito processual, para a efetivação deste direito é possível a utilização da tutela inibitória, instrumento capaz de evitar a ocorrência de lesão a direitos. Assim, todos os atores sociais, são responsáveis pela existência de um ambiente de trabalho seguro e saudável através da concretização do direito fundamental à prevenção.

PALAVRAS-CHAVE: Direito fundamental; Prevenção; Acidente de Trabalho; Doença Ocupacional. Tutela inibitória.

PREVENTION OF ACCIDENTS AT WORK AND OCCUPATIONAL DISEASES AS A FUNDAMENTAL RIGHT OF WORKERS: an analysis from several perspectives

ABSTRACT: Since the last decades has increased the concern for occupational accidents and occupational diseases, as statistics show the high number. The work - dignified

¹ Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Professor universitário. Consultor e administrador de empresas. Advogado. Especialista em Inteligência Empresarial. Autor de livros e artigos.

² Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora universitária. Autora de artigos.

and rendered under the guise of labor law - should be a means of improving the living conditions of the worker and not a source of damage or blemishes. The deleterious effects of infortunistic employment are experienced by the whole society. In this context, prevention appears as a fundamental right of the worker, provided constitutionally capable of promoting the principles of human dignity and social value of work. The effectiveness of this fundamental right is shown as a form of manifestation of corporate social responsibility that currently must adopt management for preventing infortunistic as an area of paramount importance. In this context, the Government appears also responsible for adopting measures to promote physical and mental health worker. For the realization of this right, it is possible to use inhibitory protection, important procedural means to prevent the occurrence of injury to the right. Thus, all social actors, are responsible for the existence of a safe work environment and healthy through the realization of the right key to prevention.

KEYWORDS: Fundamental right; Prevention; Accident; Ocupacional Disease; Inhibitory action.

1 INTRODUÇÃO

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

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

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

O mesmo trabalho que permite que a maioria das pessoas, destituídas de riqueza, tenham a oportunidade de, além de prover seu sustento próprio e o de sua família, melhorar a

sua condição de vida, pode levar à deterioração da saúde física e mental do trabalhador, quando não chega ao extremo de comprometer sua própria vida.

Em face da importância da prevenção, capaz de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, esta foi alçada ao patamar de direito fundamental, nos termos do inciso XXII, do art. 7º da CR/88. Este direito fundamental também é responsável pela concretização dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Neste contexto, a efetivação do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho – direito fundamental à prevenção – pode alterar a deletéria realidade trazida pelos infortúnios laborais e promover os valores maiores do ordenamento jurídico.

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

A gestão empresarial contemporânea deve observar estratégias de ação, próprias da prevenção de riscos, que permitam o alcance de resultados que gerem um ambiente de trabalho salutar e seguro, passando a prevenção a figurar entre as metas das empresas, ao lado da obtenção de lucros e crescimento.

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

Inserido nesta sistemática, também encontra-se o sistema jurídico que, por meio da tutela inibitória, oferece instrumento processual hábil a dar concretude ao direito fundamental à prevenção.

De acordo com o art. 7º, inciso XXII da CR/88 a prevenção é direito fundamental do trabalhador e sua efetividade está diretamente ligada à promoção do princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho, devendo todos os atores sociais agir segundo este preceito, conforme se passa a demonstrar.

2 PARALELO ENTRE O PASSADO E O PRESENTE DA INFORTUNÍSTICA LABORAL

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

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

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

Esta nova fase se desenvolveu sob o signo do Estado Liberal, caracterizado pelo individualismo, não intervenção estatal, busca incessante por lucros, abstração da questão social e grande desigualdade entre muitos que viviam na pobreza e um pequeno grupo que gozava dos ganhos auferidos com o novo sistema.

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

Paralelamente os governos passaram a se conscientizar da necessidade de intervenção na sociedade, passando o Estado a adotar uma postura mais ativa, buscando promover uma melhor distribuição de renda, assistência, acesso à saúde e educação, direitos trabalhistas e previdenciários.⁴

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

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

⁴ De acordo com Maria Cecília Maximo Teodoro (2009, p.79), neste período desenvolvem-se os direitos fundamentais de segunda geração que vem “como resposta à intolerância e à passividade do Estado. As pessoas passam a exigir prestações positivas que melhorem suas condições de vida. Desabrocha então o dirigismo contratual. Este significa a maior interferência do Estado nas relações jurídicas firmadas a fim de assegurar maior igualdade de condições na pactuação da força de trabalho. Dessa maneira, o dirigismo busca amenizar a desproporcionalidade de forças dos indivíduos e revisita a aplicação pura da autonomia da vontade.”

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

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

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

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

Sebastião Geraldo Oliveira informa que:

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

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

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

Dados estatísticos do INSS apontam que no Brasil, em 2009, ocorreu cerca de uma morte a cada 3,5 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 83 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada uma hora na jornada

diária. No mesmo ano, por dia, cerca de 43 trabalhadores não retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte e os benefícios pagos pelo governo a esse título chegaram a 14 bilhões. (BRASIL, 2011).

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

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

3 A PREVENÇÃO DOS INFORTÚNIOS LABORAIS COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Os direitos fundamentais caracterizam-se como “os valores mais importantes da convivência humana, aqueles sem os quais as sociedades acabam perecendo, fatalmente, por um processo irreversível de desagregação.” (COMPARATO, 2001, p.26).

Os direitos fundamentais estão ligados a valores, escolhidos pelo homem, no decorrer da história, como imprescindíveis para a manutenção de uma vida minimamente digna. Eles traduzem os anseios maiores da sociedade em determinado momento do tempo a partir do seu desenvolvimento social, econômico e político.

Nesta trajetória foram construídas importantes gerações de direitos fundamentais⁵ que se complementam, apresentando uma relação de dependência entre si, sendo os direitos previstos em uma geração necessários para a efetivação daqueles previstos em outra,

⁵ Os direitos de primeira geração, surgidos no século XVIII, decorreram do período denominado liberalismo, ligado às revoluções francesa e industrial, e diziam respeito à proteção das liberdades individuais. Esta época era marcada pela ausência de intervenção estatal na sociedade, que passava a ter a garantia de direitos individuais, ligados à liberdade, tais como vida, propriedade e igualdade (formal). O Estado deveria se abster de intervir no exercício destes direitos individuais, se limitando a evitar que fossem desrespeitados e punir aqueles que os violassem. Os direitos fundamentais de segunda geração surgiram, de um lado, como resposta à deterioração da questão social decorrente do avanço do liberalismo econômico e político e da conscientização da importância de sua promoção. O Estado passa a assumir um papel de mitigador dos conflitos sociais, promotor de políticas públicas, justiça social e paz econômica. As Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) foram as primeiras a consagrar no texto de Normas Fundamentais direitos sociais. Estava assim, estabelecido um novo modelo, seguido por diversos outros países. Os direitos fundamentais de segunda geração dizem respeito à saúde, educação, trabalho, previdência. Os direitos fundamentais de terceira geração coincidem com o pós-guerra e estão relacionados aos povos e à humanidade, que como um todo solidário, deveria ter reconhecidos vários direitos, tais como ao desenvolvimento, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade e à autodeterminação dos povos. A doutrina ainda faz referência a direitos de quarta (biodireito e bioética) e quinta (direito a paz) gerações.

formando, assim, um todo unitário, indivisível e que, por representarem aquilo que é essencial para o ser humano não podem ser renunciados, suprimidos ou diminuídos.

O direito à prevenção dos infortúnios laborais encontra-se previsto dentro do capítulo da Constituição que trata dos direitos sociais, que, por sua vez, está inserido no título que elenca os direitos fundamentais, donde se conclui⁶ que ele é um direito fundamental de segunda geração – direito social – que visa permitir que o trabalhador goze de uma vida no ambiente de trabalho com saúde e respeito à sua integridade física e mental.

Segundo Alexandre de Moraes:

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

Para José Afonso da Silva:

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

A redução dos riscos inerentes ao trabalho – prevenção – é um direito fundamental na medida em que é a partir do trabalho – prestado à luz das normas trabalhistas – que as pessoas podem viver com dignidade, provendo o sustento próprio e o de sua família, buscando uma vida melhor e este fim só é alcançado quando se está diante de um ambiente de trabalho seguro e saudável, tanto sob o aspecto material quanto sob o aspecto imaterial.

Os direitos fundamentais, por sua importância, são (i) imprescritíveis, não se perdendo pelo decurso do prazo; (ii) inalienáveis, não sendo possível transferi-los à título oneroso ou gratuito; (iii) irrenunciáveis, deles não se podendo abrir mão; (iv) invioláveis, não podendo ser desrespeitados, sob pena de responsabilização; (v) universais, abrangendo todos os indivíduos, sem qualquer restrição; (vi) efetivos, ou seja, o Poder Público deve atuar no sentido de garantir a sua efetivação; (vii) interdependentes, estando direitos e garantias ligados; e, (viii) complementares, devendo ser interpretados de forma conjunta. (MORAES, 1998).

⁶ Por meio da hermenêutica (técnica de interpretação das leis).

Sendo o direito à prevenção dos infortúnios laborais uma espécie de direito fundamental de segunda geração, ele deve ser respeitado em todos estes sentidos, cabendo ao Estado agir em prol de sua efetivação, pois, é esta que permite ao trabalhador viver em um ambiente de trabalho que lhe proporcione condições dignas de saúde e segurança, o que, em última análise, gera efeitos em todos os âmbitos de sua vida.

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

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

De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira:

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

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

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

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

Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho,

determinando lesões corporais ou perturbações funcionais que constituam a causa única da morte ou perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causá-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária para o trabalho. (BRASIL, 2011b).

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

Deste período até a Lei nº 8.213/91, que atualmente trata do assunto, houve no Brasil cinco normas⁷ que, em linhas gerais, ampliaram paulatinamente o conceito de acidente de trabalho e as possibilidades de indenização.

Paralelamente a CLT trouxe em seu bojo um capítulo próprio sobre segurança e medicina do trabalho, tratando das questões relacionadas aos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI), questões sobre iluminação, ventilação, conforto térmico, prevenção da fadiga, fixando, em definitivo, o comando preventivo no ordenamento jurídico.

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

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

⁷ Decreto nº 24.637/34; Decreto-lei nº 7.036/44; Decreto-lei nº 293/67; Lei nº 5316/67; Lei nº 6.367/76.

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

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

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

Pelo exposto conclui-se que a prevenção da infortunística laboral como forma de proteger a saúde e segurança do obreiro e de reduzir os riscos inerentes ao trabalho é um direito fundamental constitucionalmente garantido e, em contrapartida, é dever do empregador oferecer e manter um ambiente de trabalho salutar, contando sempre com a contribuição do trabalhador para atingir este objetivo.

4 O DIREITO FUNDAMENTAL À PREVENÇÃO E OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

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

No plano internacional este valor foi efetivamente consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, documento que reconheceu a dignidade humana como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. No plano constitucional estrangeiro, a Alemanha, em 1949, foi a primeira a reconhecer a dignidade da pessoa como núcleo dos direitos fundamentais do cidadão.⁸

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

⁸ Neste sentido assevera Ledur (1998, p.85).

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

Já no plano nacional, a Constituição brasileira de 1998 deixou claro ser o princípio da dignidade humana um dos fundamentos da República e o fim maior de todo o ordenamento jurídico, mas, já em 1946 a Norma Fundamental⁹ fazia referência à dignidade, que, estava diretamente vinculada ao trabalho. Segundo Ledur (1998, p.24) “a primeira forma de referência à dignidade humana em texto constitucional brasileiro ocorreu de forma associada ao trabalho.”

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

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

A partir deste conceito, conclui-se que a dignidade humana é um princípio maior a partir do qual todas as regras devem ser criadas e interpretadas, servindo, inclusive, como norma.¹⁰ Nesta ordem de ideias, ele se apresenta como centro dos direitos fundamentais e do sistema jurídico, que encontra no ambiente de trabalho seguro e saudável, em que há respeito às normas de saúde e segurança e uma preocupação constante com a redução extrema ou eliminação da infelizmente laboral – prevenção – um dos meios de sua efetivação.

Paralelamente, a Constituição prevê o princípio do valor social do trabalho que também se caracteriza por ser fundamento da República brasileira. Por meio da sua concretização, ao lado da melhoria das condições sociais do trabalhador, é possível conferir

⁹ Art. 145 – CR/46: A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

¹⁰ A partir, principalmente, das teorias de Dworkin e Alexy, os princípios passaram a exercer um novo papel (além das funções informativa, interpretativa e supletiva) no Direito, sendo agora, considerados norma, ao lado das regras. Estes autores desenvolveram ampla teoria acerca dos princípios, conceituando e diferenciando-os das normas.

ao obreiro meios para gozar de uma vida melhor, possibilitando, em última análise, a diminuição das desigualdades e da pobreza.

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

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

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

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

5 A GESTÃO EMPRESARIAL E O NOVO OLHAR ACERCA DA PREVENÇÃO

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

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

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

Observe-se que a atribuição do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho precede, no art. 7º da Constituição da República, o reconhecimento do direito ao seguro contra acidentes de trabalho e à indenização dos danos decorrentes de

acidente de trabalho. Prevenir o dano é mais importante que repará-lo. (ALMEIDA, 2003, p.14).

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

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

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

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

O mesmo autor ainda assevera que:

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

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

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

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

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

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

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

De acordo com Sússekind (2005), algumas empresas preferem pagar irrisórios adicionais que são economicamente mais vantajosos para a empresa do que investir na implantação de medidas que tornem o ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Entretanto esta postura não condiz mais com os anseios e exigências da sociedade contemporânea, devendo os empresários adotar uma nova postura diante do assunto.

Sebastião Geraldo Oliveira assevera que:

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

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

Talvez a etapa mais difícil deste ciclo seja planejar a prevenção, pois é preciso definir claramente o problema, investigar suas características, descobrir as causas e estabelecer um plano de ação, tarefas que demandam grande concentração e uma análise profunda e crítica da real situação da empresa e de seus funcionários. Por estes motivos, é

importante poder dispor de ferramentas que auxiliem na pesquisa e orientação quanto aos aspectos e dificuldades no gerenciamento das questões de saúde e segurança do trabalho.

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

Deve-se buscar (i) a conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção e acerca da função do adicional, que não é monetizar a saúde e a segurança do obreiro, mas, um meio de dissuadir o desenvolvimento de atividades em condições insalubres e perigosas; (ii) a obrigatoriedade e a fiscalização do fornecimento e uso de EPI's; (iii) a implantação de programas de eliminação ou, ao menos, redução máxima do risco; (iv) o treinamento adequado e constantes reciclagens do trabalhador; (v) a eliminação (ou redução extrema) da realização de horas extras, pois, o cansaço e a fadiga deixam o obreiro mais propenso a acidentes; (vi) o envolvimento de toda a comunidade empresarial na busca pela efetivação de medidas de segurança.

De acordo com Segadas Viana:

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

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

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

6 O PAPEL DO PODER PÚBLICO NA EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL À PREVENÇÃO, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira:

Num momento em que as instituições privadas investem elevadas somas na busca da qualidade total, até mesmo como pressuposto da sobrevivência empresarial, também a ciência jurídica passa por um período de abalo nas estruturas. A qualidade total a ser alcançada na órbita do Direito, provavelmente o maior desafio deste final de século, é a busca da maior efetividade possível dos valores apanhados pela norma, combinando celeridade com segurança jurídica. (OLIVEIRA, 1996, p.45).

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

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

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

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

A metodologia aprovada busca bonificar aqueles empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho, apresentado menores índices de acidentalidade e, ao mesmo tempo, aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices de acidentalidade superiores à média de seu setor econômico.

Dentre as suas funções, o FAP serve para ampliar a cultura da prevenção dos acidentes e doenças do trabalho.¹¹

Em novembro de 2011 o Decreto nº 7.602 trouxe disposições acerca da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – conforme previsto no art. 4º da Convenção n.º 155 da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994 – cujo objetivo central é a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ou que ocorram no curso do trabalho, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes laborais.¹²

Caminhando na mesma direção de estímulo à prevenção da infelizmente laboral, no âmbito do Judiciário, o TST editou em outubro de 2011 uma Recomendação Conjunta (TST/GP/CGJT)¹³ prevendo o encaminhamento de cópia de sentenças e acórdãos que reconheçam conduta culposa do empregador em acidente de trabalho para a respectiva Procuradoria da Fazenda Nacional a fim de subsidiar eventual ajuizamento de Ação Regressiva, nos termos do art. 120 da Lei nº 8.213/91, segundo o qual "nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho, indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis." O valor dos benefícios previdenciários pagos a título de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente e pensão por morte podem ser ressarcidos ao INSS pelo empregador que não adotou as medidas devidas de saúde e segurança do trabalho.

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

No mesmo mês o TST promoveu um Seminário sobre prevenção de acidentes de trabalho - Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - contando com a participação de inúmeras autoridades, dentre elas os ministros da Saúde, Previdência Social, Trabalho e Emprego, o Presidente da OAB Nacional e a diretora da OIT no Brasil, onde foram discutidas diversas questões sobre o assunto, sendo, ao final do evento, redigido e

¹¹ Estes dados estão disponíveis no texto informativo sobre estatística de acidentes de trabalho constante no site do TST: Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. <http://www.tst.jus.br/prevencao/estatistica.html>. Acesso em: 01/12/2011.

¹² A íntegra do decreto pode ser lido em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm.

¹³ A íntegra da recomendação pode ser lida em: http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/acoes_regressivas_2.pdf.

assinado pelos participantes e pelo presidente do TST, Ministro João Orestes Dalazen, um manifesto denominado Carta de Brasília, que traz proposições sobre uma tomada de posição que envolva Estado, empresas, trabalhadores e a sociedade em geral para atacar, de forma eficiente, o grave problema dos acidentes de trabalho no país.¹⁴

Como se pode perceber o Poder Público está sensível ao grave problema dos infortúnios laborais, adotando diversas medidas na busca da efetivação do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho – direito fundamental à prevenção.

7 O SISTEMA JURÍDICO E O DIREITO FUNDAMENTAL À PREVENÇÃO: O PAPEL DA TUTELA INIBITÓRIA

A partir da construção dos direitos fundamentais de segunda geração, de cunho não-patrimonial, passou-se a perceber que a tutela ressarcitória, até então prevalecente no âmbito processual, não era condizente com esta nova realidade.

Paralelamente, o preceito constitucional de que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (art. 5.º, XXXV, CF/88), levou a doutrina a se ocupar com a tese de que o sistema jurídico deveria prever uma tutela capaz de impedir a violação do direito e que fosse condizente com os direitos sociais.

Neste contexto, poucos anos após a égide da Constituição de 1988, o direito processual civil brasileiro disciplinou a tutela inibitória nos textos dos artigos 84 do CDC e 461 do CPC. Ela se efetiva por meio da ação inibitória, caracterizada por ser uma ação de conhecimento de cunho condenatório cujo provimento tem natureza mandamental.

A tutela inibitória atua contra a possibilidade de ocorrência do ilícito, voltando-se para o futuro, e não para o passado. Ela pode atuar de três maneiras distintas em relação ao ilícito: (i) impedindo sua prática, (ii) inibindo sua repetição, ou (iii) inibindo sua continuação.

Os direitos fundamentais de segunda dimensão – a exemplo do direito à saúde e segurança no trabalho que se efetiva por meio do direito à prevenção – por tratarem de direitos de cunho não-patrimoniais, ligados a uma obrigação de fazer, não se coadunam com a tutela ressarcitória na forma pecuniária e a conversão generalizada dos direitos em seu equivalente pecuniário, sendo necessária a estruturação de procedimentos voltados para o adimplemento das obrigações *in natura* e que possam evitar a ofensa a estes direitos sociais ou, ao menos, obstar a sua continuação ou repetição.

¹⁴ A íntegra da Carta de Brasília pode ser lida em: <http://www.conjur.com.br/2011-out-23/carta-brasilia-alinha-diretrizes-prevenir-acidentes-trabalho>.

No âmbito da saúde e segurança do trabalhador, a mera condenação ao pagamento de indenização pelos danos sofridos não condiz com os princípios constitucionais, em especial, o da dignidade da pessoa humana, mesmo porque, há lesões sofridas que não há dinheiro capaz de compensar. Isto nos mostra que a tutela inibitória é a mais condizente com o tema, ou seja, é preciso evitar que os infortúnios laborais ocorram e não simplesmente compensar pecuniariamente o dano dele decorrente.

Neste sentido a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:¹⁵

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA INIBITÓRIA - POSSIBILIDADE. A forte resistência da reclamada em implementar as medidas de segurança indicadas pelo Termo de Ajuste de Conduta proposto pelo Ministério Público do Trabalho - objeto do pedido desta ação -, bem assim a caracterização de ação ilícita continuada, justificam o receio do autor de que ela continue a agir ilicitamente, repetindo as irregularidades que violam os direitos indisponíveis dos seus empregados a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Assim, basta a probabilidade de repetição do ilícito para que ocorra, com caráter pedagógico e preventivo, a tutela jurisdicional inibitória. 00066-2007-062-03-00-4 RO. 11/04/2008. Primeira Turma. Relator: Marcus Moura Ferreira. TRT3. (Brasil, 2012).

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA DE CARÁTER INIBITÓRIO - MANUTENÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO - Se as provas constantes nos autos revelam o comportamento negligente da empresa no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, induzindo ao temor de que o seu comportamento lesivo volte a ocorrer, deve ela ser compelida à manutenção de seus deveres legais e constitucionais. Tais normas, relacionadas à saúde e segurança do trabalhador, devem ser continuamente cumpridas, e as obrigações da empresa, por serem de trato sucessivo, não se esgotam com medidas isoladamente adotadas. Nessa hipótese, é cabível e necessária a tutela inibitória para evitar que a conduta lesiva adotada pela empresa volte a se repetir. Só assim será possível a garantia da efetividade da tutela jurisdicional, tão almejada pelo ordenamento jurídico. Esta é a inteligência do art. 5º, XXXV, da CR/88, que garante a apreciação pelo Poder Judiciário de lesão ou ameaça a direito e torna expresso o princípio geral da prevenção, inerente a qualquer ordem jurídica que se preocupe em efetivamente garantir os direitos. 0136600-93.2005.5.03.0050 RO. 04/03/2008. Setima Turma. Relator: Emerson Jose Alves Lage. TRT3. (Brasil, 2012).

Pelo que se percebe o direito fundamental à prevenção dos infortúnios laborais encontra no processo civil um instrumento hábil à sua efetivação. A tutela inibitória,

¹⁵ Em pesquisa à jurisprudência do TRT3 (www.trt3.jus.br), foi possível observar o uso da tutela inibitória para: abstenção de contratação e manutenção de trabalhadores para o exercício de atividades essenciais ao processo produtivo por intermédio de pessoas físicas ou jurídicas interpostas, abstenção de promoção de descontos ilícitos nos salários de empregados, abstenção de colocar cláusula em norma coletiva instituindo cobrança de taxa para que o Sindicato homologue rescisões contratuais, abstenção da violação de normas que estatuem limites ao sobrelabor diário e a concessão de repouso semanais, abstenção da realização de pagamento de salários sem a devida contabilização (o chamado salário "por fora"), abstenção de inclusão de cláusula em convenção coletiva prevendo contribuição assistencial a não associados.

importante para a defesa de direitos de cunho não-patrimonial, permite que os trabalhadores desfrutem de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

8 CONCLUSÃO

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

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

Para mudar esta realidade sobressai a prevenção como direito fundamental do trabalhador, para cuja efetivação depende de uma ação concertada e efetiva de todos os atores sociais – empregadores, legislativo, executivo, judiciário e empregados.

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

Neste contexto, também o Poder Público adota a questão da prevenção da infelizmente laboral como uma de suas prioridades, apresentando várias frentes de ação para combater o problema.

No âmbito processual, a tutela inibitória é tida como instrumento hábil a conferir efetividade ao direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

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

A vida, a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores devem ser preservadas, pois, é por meio do trabalho - digno e prestado sob o manto do Direito do Trabalho – que, como dito, a maioria das pessoas, destituídas de riqueza, tem a oportunidade de, além de prover seu sustento próprio e o de sua família, melhorar a sua condição de vida,

participando dos ganhos advindos do sistema produtivo. Por este motivo não pode este trabalho - meio ambiente de trabalho - ser fonte de danos ou mazelas.

A prevenção e a manutenção de um local de trabalho seguro e salutar gera ganhos tanto para os trabalhadores como para empregadores, implicando, em melhora quantitativa e qualitativa da prestação do labor e no aprimoramento das relações humanas, além de promover os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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

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

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

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/prevencao/noticia2.html>. Acesso em: 05/11/2011.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho** da Terceira Região. Minas Gerais. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 01/02/2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória e tutela de remoção de ilícito**. Disponível em: <http://marinoni.adv.br/wp-content/uploads/2010/11/TUTELA-INIBIT%C3%93RIA-E-TUTELA-DE-REMO%C3%87%C3%83O-DO-IL%C3%8DCITO.pdf>. Acesso em: 15/03/2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TEODORO, Maria Cecília Maximo. **Crise do Estado social e o papel do juiz na efetivação dos direitos trabalhistas**. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21062011-154129/pt-br.php>. Acesso em: 15/01/2012.

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