

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO

**A SAÚDE DO TRABALHADOR, O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA E SEUS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Felipe do Prado Santos

Presidente Prudente/SP
2011

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO

**A SAÚDE DO TRABALHADOR, O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA E SEUS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Felipe do Prado Santos

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Edson Freitas de Oliveira.

Presidente Prudente/SP
2011

A SAÚDE DO TRABALHADOR, O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SEUS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Edson Freitas de Oliveira

Florestan Rodrigo do Prado

Francislaine de Almeida Coimbra

Aos meus pais (Floeli e Valter) que estiveram comigo em todos os passos de minha vida, sempre me apoiando, motivando e ensinando ser uma pessoa melhor.

Quando alguém encontra seu caminho precisa ter coragem suficiente para dar passos errados. As decepções, as derrotas, o desânimo são ferramentas que Deus utiliza para mostrar a estrada.

Paulo Coelho

Música de Trabalho

Sem trabalho eu não sou nada
Não tenho dignidade
Não sinto o meu valor
Não tenho identidade

Mas o que eu tenho
É só um emprego
E um salário miserável
Eu tenho o meu ofício
Que me cansa de verdade

Tem gente que não tem nada
E outros que tem mais do que precisam
Tem gente que não quer saber de trabalhar

E quando chega o fim do dia
Eu só penso em descansar
E voltar pra casa pros teus braços

Quem sabe esquecer um pouco
De todo o meu cansaço
Nossa vida não é boa
E nem podemos reclamar

Sei que existe injustiça
Eu sei o que acontece
Tenho medo da polícia
Eu sei o que acontece

Se você não segue as ordens
Se você não obedece
E não suporta o sofrimento
Está destinado à miséria

Mas isso eu não aceito
Eu sei o que acontece
Mas isso eu não aceito
Eu sei o que acontece

E quando chega o fim do dia
Eu só penso em descansar
E voltar pra casa pros teus braços

Quem sabe esquecer um pouco
Do pouco que não temos
Quem sabe esquecer um pouco
De tudo que não sabemos

Legião Urbana

AGRADECIMENTOS

Tenho muito a agradecer. Primeiramente, a Deus, pelo dom da vida, pela dádiva da saúde e a benção do pensamento.

Aos meus pais e a minha irmã, que sempre me apoiaram em todas as decisões e não me deixaram desistir quando encontrei obstáculos em meu caminho.
Em especial, a minha mãe, Floeli, pela dedicação de seus raros momentos livres para compartilhar comigo seu vasto conhecimento na área do Direito do Trabalho, que muito contribuiu para a realização deste trabalho.

Agradeço ao meu orientador, Edson Freitas de Oliveira, por sua paciência e dedicação – fundamentais à realização desta pesquisa.

A todos meus amigos – que não nomeio para não cometer a injustiça de esquecer algum – pelos momentos que passamos juntos, sem os quais minha vida não teria o mesmo sentido.

A todos os meus professores, minha gratidão, por terem partilhado suas experiências, cooperando em minha busca pelo conhecimento.

RESUMO

O presente trabalho analisa o direito do trabalhador à proteção de sua saúde. Após breve histórico de como as formas de trabalho evoluíram através do tempo, aborda-se o meio ambiente do trabalho, um assunto que recentemente passou também a compor o rol dos direitos fundamentais, devendo, agora, receber tratamento prioritário pelo Estado e pelos empregadores. É feita também uma comparação entre qualidade de vida e o meio ambiente laboral, lugar onde os trabalhadores passam grande parte de suas vidas, demonstrando como estão intimamente relacionadas. Depois, realiza-se uma breve análise das condições ideais para que se consiga alcançar um meio ambiente equilibrado, analisando-o sob o prisma dos princípios constitucionais, em especial, o do princípio da dignidade da pessoa humana. A OIT, buscando proteger a saúde do trabalhador e o trabalho digno realiza convenções que são ratificadas por vários países ao redor do globo, aqui se dá destaque às principais e que estão diretamente relacionadas com a qualidade de vida do trabalhador. Sem olvidar que os direitos dos obreiros também estão dispostos na Constituição Federal e na CLT. Em seguida são abordadas as doenças ocupacionais, termo usado para designar doença do trabalho e doença profissional. Consequentemente, são feitas considerações a respeito da responsabilidade do empregador, dando foco especial à responsabilidade objetiva, segundo a qual o empregador deverá indenizar o trabalhador que sofrer acidente ou adquirir moléstia enquanto estiver realizando atividades na empresa. Conclui-se que o Brasil está na contramão dos outros países, pois não há preocupação em mudar a mentalidade das pessoas para que haja efetiva mudança no meio ambiente de trabalho. Vigora ainda um pensamento arcaico de que é melhor indenizar o empregado enfermo do que prevenir que ele viesse a adquirir doença ou sofresse acidente. Isso aumenta consideravelmente os gastos do país com a Previdência Social, pois mais benefícios precisam ser concedidos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Doença ocupacional. Meio ambiente do trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Previdência Social. Princípio da dignidade da pessoa humana. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

This work analyzes the worker's right to protect their health. After a brief history of how the forms of work have developed over the time, it approaches the work environment, an issue which has recently also started to compose the list of Human Rights, from now should receive priority treatment by the state and employers. It also made a comparison of quality of life and the workplace, where workers spend much of their lives, showing how they are closely related. Then, we make a brief analysis of the ideal conditions to help achieve a balanced environment, analyzing it through the prism of constitutional principles, in particular the principle of human dignity. The ILO, (International Labor Organization) seeking to protect worker health and decent work place, realized many agreements that were ratified by many countries around the globe, here we highlighted those that are directly related to the quality of life of the worker. Without forgetting that the rights of workers are also arranged in the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws. Then occupational diseases are covered, a term used to describe the “work disease” and “professional diseases”. Consequently, considerations are made about the responsibility of the employer, giving special focus to the strict liability, whereby the employer must compensate the worker that suffer an accident or acquired illness while performing activities for him. We conclude that Brazil is counter to other countries because there is no concern in changing the mind of people to have a real change in working environment. Still exists an archaic thinking that it is better to compensate the employee's sick that would prevent it from acquiring disease or getting injured. This adds considerable costs to the country's Social Security, because more benefits will be granted.

Keywords: Labor Law. Occupational disease. Work environment. International Labor Organization. Social Security. Principle of human dignity. Liability.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 HISTÓRICO - A EVOLUÇÃO DO TRABALHO	13
3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	17
3.1 O meio Ambiente	17
3.2 O meio ambiente do trabalho e sua natureza jurídica	18
3.3 Meio Ambiente sadio e adequado	20
3.4 Razões justificadoras para a proteção do meio ambiente do trabalho	21
4 PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	22
4.1 Retrospecto Histórico do Direito a Saúde do Trabalhador	22
4.2 Nas Convenções da OIT	25
4.2.1 A convenção n. 148	26
4.2.2 A convenção n. 155	28
4.2.3 A convenção n. 161	29
4.2.4 A convenção n. 187	30
4.3 Na Constituição Federal	31
4.4 Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	34
4.5 Nos Tratados Internacionais	36
5 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA ...	38
6 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS E OS ACIDENTES DE TRABALHO	40
6.1 Conceitos	40
6.2 As Consequências da Não Adoção de Medidas Preventivas	45
6.3 O Comportamento do Empregador e a Responsabilidade por Aplicação das Normas de Saúde	46
7 OS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL	56
7.1 O Registro do Acidente do Trabalho e a Previdência Social	58
7.2 Direitos Previdenciários do Acidentado ou de seus Dependentes	59
7.3 O Acidentado e a Estabilidade no Emprego	62
7.4 A Cumulação da Indenização com os Benefícios Acidentários	64
8 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	71

INTRODUÇÃO

Desde que se passou a considerar o meio ambiente como parte dos Direitos Humanos, iniciou-se em todo o mundo uma busca por qualidade de vida no trabalho e na sociedade.

A precursora foi a Assembleia Geral da Organização Nações Unidas (ONU) que, como lembra Santiago Felgueiras (1966, p. 32-33), em 1968, observou que as inovações tecnológicas ameaçavam os direitos fundamentais.

Mais tarde, no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que entrou em vigência no ano de 1977, foi decidido que todo ser humano tem direito a gozar “do mais alto nível possível de saúde física e mental” (ROTA, p. 41-42), e passou-se a exigir dos Estados a criação de normas que garantissem uma melhoria nos aspectos da higiene do trabalho e no meio ambiente.

Todavia, somente veio a ser considerado um Direito Humano em 1972, na Conferência sobre o Meio Humano das Nações Unidas, realizada em Estocolmo, onde se decidiu que o homem teria como direito fundamental a liberdade, a igualdade e a possibilidade de desfrutar de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade, o que lhe permitiria viver uma vida digna e gozar do bem estar.

Daí concluiu-se que, ao proteger o direito ao meio ambiente adequado, estava protegendo também o direito à vida, pois para que o tivesse em plenitude seria preciso viver em um espaço de qualidade.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 contemplou o direito ao meio ambiente equilibrado em seu artigo 225, elevando-o à categoria de Direitos Humanos e reforçou a ideia de que todos têm o direito à qualidade de vida e cabe a todos defendê-la.

A Carta Magna, ainda, garantiu, como direito subjetivo do trabalhador urbano e rural, a redução dos riscos do trabalho mediante normas de saúde, higiene e segurança.

E mais, trouxe princípios do Direito do Trabalho, que são: o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º., III), do solidarismo (art. 3º., I), da progressão

social ou do não retrocesso social (art. 7º., *caput*), do risco mínimo regressivo (art. 7º., XXII), do meio ambiente do trabalho saudável (art. 225), dentre outros.

Por sua vez, a CLT trouxe inúmeros dispositivos de proteção ao trabalho, definindo o princípio da Proteção como um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho. A CLT destinou o Título II às normas gerais de tutela do trabalho e o Título III às normas especiais de tutela.

Necessário, ante ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, em focarmos os esforços na aplicação das normas gerais e especiais de tutela no que tange à proteção da saúde do trabalhador.

As Convenções da OIT sobre a saúde do trabalhador ratificadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, desde que não contrariem a CF, devem ter aplicabilidade, merecendo destaque neste estudo as de números 148, 155, 161 e 187, onde as três primeiras, inclusive, foram ratificadas pelo Brasil.

Entretanto, a aplicação e o controle de tais dispositivos estão relegados a outras jurisdições, quando deveriam ser da competência da Justiça do Trabalho, pois estão diretamente relacionados ao contrato de trabalho.

O interesse pelo tema em questão justificou-se ao fato de que a literatura jurídico-trabalhista estava centrada na idéia de compensar as condições de trabalho adversas com adicionais remuneratórios, enquanto existe uma necessidade urgente de se preocupar com o que realmente importa: o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho saudável.

Para realização do trabalho, o método histórico se fez fundamental, uma vez que ajudou a se verificar a evolução do Direito à Saúde do Trabalho. Assim como o método estatístico, a fim que comparássemos os dados brasileiros com as estatísticas internacionais.

Também foi utilizado o método dedutivo, pois partiu-se do geral (o direito à proteção a saúde do trabalhador) para o particular (o trabalhador como vítima do meio ambiente de trabalho adverso).

Desta forma, o que se pretendeu através deste trabalho foi inverter o foco dos estudos jurídico-trabalhistas e previdenciários que até então se preocupavam na compensação das conseqüências advindas do trabalho executado

de forma adversa e em ambientes inadequados, a fim de alertar os profissionais do direito para a prevenção, ou seja, proteção jurídica à saúde do trabalhador com enfoque ao direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável.

O objetivo deste trabalho foi o de apresentar os problemas de saúde do trabalhador com um comparativo entre o direito internacional e nacional, passando então a um estudo mais profundo e detalhado sobre a saúde do trabalhador no Brasil, proteção ao meio ambiente do trabalho e os reflexos que isso gera para a Previdência Social.

2. HISTÓRICO - A EVOLUÇÃO DO TRABALHO

O trabalho sempre foi e sempre será uma necessidade da raça humana. Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 3-49) faz um retrocesso na história do trabalho, e deixa claro que, depois de um longo processo evolutivo, o homem separa-se do mundo animal, abandona as cavernas e a vida isolada para viver em sociedades, que receberam o nome de Comunidades Primitivas.

Nessa fase, os instrumentos usados eram rudimentares: lança, o arco e flecha e machado eram usados apenas para a caça e colheita de frutos - o que mais tarde foi aprimorado e se tornou agricultura e por ser difícil a realização isolada do ser humano, pois, afinal a única fonte de energia eram seus músculos, foi necessário ajuntar-se nas atividades diárias para garantir o próprio sustento.

Todos os meios de produção eram de propriedade coletiva, bem como tudo o que era produzido, cada um recebia a quantia necessária para a sua sobrevivência. Não havia excedentes para uma pessoa em particular.

Com o tempo o homem passa a descobrir novos horizontes e há uma evolução das técnicas produtivas, começam a fundir metais, surgem novas ferramentas agrícolas, como o arado rústico, e dá início a domesticação de animais, que passam a colaborar na execução das atividades mais pesadas.

A Comunidade Primitiva então se desintegra e surgem as tribos. Ela descobre que os produtos possuem valores e podem ser trocados por outros, oferecidos por outra tribo, surge então o intercâmbio de produtos. Mais tarde, as tribos se transformam em famílias, que por sua vez se convertem em unidades econômicas separadas. Era o início da propriedade particular.

Na ânsia por facilitar o trabalho, produzir mais e obter reservas de produtos para a troca, o homem foi criando condições ideais para o surgimento da escravidão. Mais tarde, alguns mais ambiciosos e sedentos por poder passaram a se apropriar também de pessoas: os escravos.

Esses escravos eram maltratados, tinham condições precárias de vida, sofreram muita opressão e passaram por diversas epidemias. O trabalho exercido por eles era considerado indigno a homens livres.

Nessa época também, se aperfeiçoam os arados e as ferramentas; as construções passam a ser mais grandiosas com a ajuda dos escravos e, as pessoas livres, passam a se dedicar às artes e às ciências.

Entretanto, chegou um momento em que esse sistema encontrou um obstáculo, não evoluíam mais os instrumentos porque os senhores tinham interesse em manter a mão-de-obra quase gratuita e os escravos não apresentavam interesse em trabalhar. Então de nada adiantava fornecer-lhes produtos sofisticados sendo que não faziam questão de usá-los com o devido cuidado ou, nem desejavam aprender a manuseá-los.

Durante a história, várias lutas aconteceram entre senhores e escravos, até que estes, em um determinado momento, juntaram-se com a classe mais pobre da população, realizaram golpes e organizaram revoltas capazes de derrubar esse sistema.

Surge, então, o feudalismo. Os possuidores de terras eram chamados de senhores feudais e também eram proprietários dos meios de produção. As pessoas que trabalhavam para os senhores eram chamadas de servos. Geralmente não possuíam condições para produzir seus alimentos, então se sujeitavam a trabalhar para os senhores, que em troca lhes fornecia um pedaço de terra e concediam o direito de usar as ferramentas necessárias para a produção.

Tudo era feito de forma bastante onerosa, de tal forma que os servos ficavam “presos” a essa condição, porque nunca conseguiam acumular o suficiente para pagar o que deviam. Havia desta forma, uma relação nada amigável entre as classes sociais da época.

Nos séculos XVI e XVII, grandes descobertas científicas e técnicas vieram à tona e o comércio começou a se expandir pelos mares. As pequenas casas de artesanato perderam espaço para as indústrias, que buscavam grande produção e tinham um grande número de empregados.

Liderando essas descobertas, estavam os burgueses, uma classe de intelectuais que buscava novos horizontes para uma melhor qualidade de vida. E, para que as indústrias dessem certo, eles precisavam de trabalhadores livres e que necessitassem de emprego.

Com o discurso de que conseguiriam melhores condições de vida e mais dinheiro nas cidades, os servos abandonaram seus feudos e senhores feudais e foram viver nas cidades.

Sem condições de continuar, o sistema feudalista, aos poucos, foi ruindo na medida em que a burguesia adquiria mais adeptos aos seus ideais e lutava contra a sociedade feudal, a corte, a igreja. Seu fim foi decretado com a Revolução Francesa de 1789.

Sem dúvida, essa foi a maior revolução de todos os tempos, influenciou fortemente os destinos da humanidade. Com seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, ajudou a traçar novos rumos para a política, dando espaço para os republicanos e democratas.

Não muito distante, acontece a Revolução Industrial, marcando a força do Sistema Capitalista, o que significou o aumento das cidades e no número das indústrias.

Contudo, apesar da sociedade ter passado por grandes transformações, não podemos dizer que o mesmo aos trabalhadores. Estes tinham apenas “trocado de senhores”, antes os senhores feudais e, agora, os burgueses. A qualidade de vida e as condições de trabalho continuavam péssimas.

A Revolução industrial é elencada por Sérgio Cavalieri Filho (2003, p. 144) como responsável pelo aumento do número de acidentes do trabalho dentro das indústrias:

Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos operários, mas também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos.

Uma diferença que não se pode esquecer é que nesta época os trabalhadores não eram mais detentores de seu próprio trabalho e não tinham mais domínio total da produção, apenas vendiam sua força de trabalho por um pagamento. Passou-se a contar o tempo de serviço e era constantemente exigido que houvesse disciplina dentro desse novo espaço de labor.

As máquinas movidas à tração logo passaram a usar a energia do vapor, depois a da eletricidade e do petróleo. A expansão da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na concorrência desleal com as máquinas.

Os capitalistas se preocupavam apenas com os lucros, não se interessavam pela segurança do trabalho e muito menos pela saúde dos seus empregados. Investiam em tecnologia, mas as fábricas continuavam com um

ambiente insalubre, com pouca iluminação e sem as condições de higiene básica, permitindo que os trabalhadores ficassem expostos aos poluentes, causando muitas mortes. Na França, em 1840, havia jornadas de trabalho que chegavam a 18 horas diárias.

Para alcançarem seus objetivos, os proprietários das indústrias passaram a estimular seus funcionários com remuneração maior e prêmios para aqueles que produzissem mais. Prática comum, atualmente, nas instituições financeiras e no comércio.

Mulheres, jovens, crianças, todos eram vistos como trabalhadores em potencial que, para sobreviverem, trabalhariam por qualquer condição que lhes oferecessem.

Nesta época, a sociedade encontrava-se dividida em duas: os capitalistas, burgueses que possuíam os meios de produção, e os proletários, que vendiam sua força física por uma pequena quantidade de dinheiro.

Nesse contexto surgiram os primeiros sindicatos, que buscavam melhores condições de trabalho para os empregados através de negociações com os empregadores. Os sindicalistas lutavam e lutam até hoje pela igualdade de classes.

A evolução das indústrias ficou cada vez mais rápida. Quando perceberam que o modelo taylorista não era mais suficiente, desenvolveram outro, o toyotista. Não eram mais as pessoas que produziam, mas as máquinas e estas cuidadas na manutenção por aquelas.

Com a crise mundial do petróleo, no fim da Segunda Guerra Mundial, os sistemas de trabalho foram aperfeiçoados e alguns deixaram de existir. O desemprego aumentou e a mão-de-obra se tornou cada vez mais especializada.

O abismo entre as classes sociais tem aumentado e nelas, também a corrupção, marginalizando-as e trazendo preocupação aos líderes nacionais. As lutas entre as classes sociais igualmente não deixaram de existir, e não deixarão, pois até hoje têm sido o “motor” de toda a história.

3. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

3.1 O Meio Ambiente

É importante não confundir a expressão meio ambiente adotada neste trabalho com seu homônimo na área da ecologia, o qual possui o significado de: “estudo científico dos seres vivos relacionados entre si e com seu meio” (MILARÉ, 2000, p. 53). Definido pela Lei 6.938/81 em seu artigo 3º., inciso I, o meio ambiente aqui mencionado 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”.

Percebe-se aqui, que o legislador adotou uma definição ampla a fim de criar um espaço positivo para a aplicação da norma legal, e também que, este conceito coaduna-se com a Carta Magna de 1988, que no *caput* do artigo 225 prevê: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”.

Para Raimundo Simão de Melo (2004, p. 15), os objetos da tutela ambiental presentes neste texto constitucional são dois: “um objeto imediato - a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, e outro, mediato - a saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos: *vida em todas as suas formas* (Lei 6.938/81, art. 3º., inciso I) e *qualidade de vida* (art. 225, *caput*, CF)”.

Alsina (1995, p. 47) *apud* Evanna Soares (2004, p. 59), ressalta que “o legislador tem-se preocupado apenas em proteger o ambiente em nível setorial como, por exemplo, qualidade do solo, do patrimônio, da fauna, do ar, do sossego auditivo e da paisagem visual”, contudo, deve ser encontrada uma política que tutele o ambiente na sua totalidade, indo além da proteção dos setores naturais, para “preservar a obra humana em seus aspectos estéticos, paisagísticos, urbanísticos, etc.”, assegurando uma boa qualidade de vida não só para o presente, mas também para as gerações futuras.

Norberto Bobbio (*A Era dos Direitos*, 1992) ensina que os direitos fundamentais são direitos históricos, ou seja, que surgiram no decorrer dos anos em determinadas circunstâncias de lutas em defesa de novas liberdades. Segundo ele os direitos fundamentais se manifestaram em três distintas gerações:

- a) os de primeira geração foram caracterizados pela liberdade e pela defesa do indivíduo como um ser independente do Estado;
- b) os de segunda geração, por outro lado, buscaram os direitos sociais, econômicos e culturais. Passou a existir uma cobrança de ações positivas do Estado, para que todos tivessem garantidos os mesmos direitos e ninguém ficasse excluído, por isso era conhecido como geração da igualdade;
- c) e, finalmente, os de terceira geração, na qual se deu destaque à fraternidade e à solidariedade buscando a universalização de todos os direitos;

É exatamente nesta terceira geração de direitos que se localiza o meio ambiente e sua devida proteção, como uma preocupação social que se sobrepõe aos interesses individuais para buscar a igualdade e o equilíbrio para todos os cidadãos.

3.2 Meio Ambiente do Trabalho e sua Natureza Jurídica

O meio ambiente do trabalho pode ser definido como todo e qualquer lugar em que os trabalhadores exerçam remuneradamente ou não, suas atividades laborais.

Amauri Mascaro Nascimento (1999, p. 584) ensina que o ambiente de trabalho:

[...] é, exatamente, o complexo máquina trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de

periculosidade, ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições do trabalho etc.

Contudo, Fiorillo alerta que não se deve considerar o meio ambiente do trabalho apenas um lugar fechado, como interior de empresas ou escritórios, mas todo espaço onde se executa o trabalho, seja nas ruas, em alto mar, nos transportes aéreos, no subsolo ou dentro das residências.

Bem conceitua, portanto, Rodolfo de Camargo Mancuso (1999, p. 161):

O meio ambiente do trabalho vem a ser o 'habitat laboral', isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A *contrario sensu*, portanto, quando aquele 'habitat' se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.

Assim, é no meio ambiente laboral que o trabalhador passa grande parte de sua vida, daí a importância de preservá-lo sempre em boas condições. Uma boa qualidade de vida depende da presença de uma boa qualidade no ambiente do trabalho.

Nesse mesmo sentido, a Magna Carta estabeleceu em seu artigo 170, VI que "a ordem econômica deve observar princípio da defesa do meio ambiente" e em seu artigo. 7º, inciso XXII, como sendo um direito do trabalhador a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*".

Ademais, conforme salienta Melo (2004, p. 5):

[...] a Constituição da República assegura que a saúde é direito de todos e dever do Estado (artigo 196). Logo, a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador. O empresário tem a livre iniciativa da escolha da atividade econômica e dos equipamentos do trabalho, mas correlatamente tem a obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável. (grifo nosso)

Portanto, é irrefutável que o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado se trata de direito fundamental. Isso significa que deve ser prioridade do

Estado e de todos os empregadores, não podendo, por exemplo, ser motivo de diminuição de gastos da empresa a redução em quantidade e/ou qualidade dos equipamentos de segurança e das condições físicas do ambiente de trabalho.

E mais, “trata-se de direito metaindividual e indivisível” (PADILHA, 2002, p. 19), sendo defensíveis por meio de Ações Coletivas como previsto pelo Código de Defesa do Consumidor e no art. 769 da CLT.

3.4 Meio Ambiente Sadio e Adequado

Desde a Revolução Industrial se estudam as doenças relacionadas ao trabalho. Durante todo este percurso histórico, a ausência das condições adequadas para o trabalho desencadeou a morte, a incapacidade e o sofrimento de inúmeros trabalhadores.

Hoje, atingir um meio ambiente de trabalho adequado se tornou assunto relevante quando se fala em local de trabalho e doenças ocupacionais. O desrespeito a essas normas só provoca prejuízos à sociedade pois, ao final das contas, ela é quem paga pelos problemas dos acidentes do trabalho.

É no meio ambiente laboral que o empregado desenvolve todas as suas atividades, onde ele produz para garantir seu sustento. Portanto, um local de trabalho sadio - que atenda as exigências da lei - e adequado, se faz necessário para que a pessoa tenha saúde física e mental, caso contrário isso poderá afetar inclusive sua família.

Neste sentido coaduna Sebastião Geraldo de Oliveira:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI).

Desta forma, para alcançar um equilíbrio na qualidade de vida das pessoas, se faz necessário inicialmente, atingir um equilíbrio no meio ambiente de trabalho do indivíduo.

3.5 Razões Justificadoras para a Proteção do Meio Ambiente do Trabalho

Como bem nos lembra o professor Raimundo Simão de Melo (2004, p. 301), três são as razões que justificam a necessidade de proteção do meio ambiente laboral.

A primeira delas é a econômica, porque toda pessoa que pretenda empreender uma atividade econômica objetiva à obtenção de lucros, todavia, se não tomar a devida cautela com seus empregados e estes desenvolverem doenças ocupacionais ou sofrerem acidentes do trabalho, isso acarretará em grande despesa para o empregador.

Este, além de responder criminalmente, terá que arcar com eventuais adicionais de periculosidade e insalubridade, danos morais, estéticos e materiais, conforme cada caso em concreto. Isso resultará em um grande passivo, podendo inviabilizar a atividade desenvolvida. Daí o motivo de o empreendedor ser um dos mais interessados na conservação de um meio ambiente de trabalho equilibrado.

A segunda e terceira razões não estão mais ligadas ao empregador, mas sim ao empregado, são elas de natureza humana e social. Jean de Givry (1980, p. 7/15) *apud* Melo (2004, p. 301) nos alerta que o trabalho deve respeitar a vida e a saúde do trabalhador, deixando tempo livre para que ele descanse, tenha momentos de lazer e mantenha relações sociais.

Então, a compreensão de que é necessário adotar as medidas para preservar o ambiente de trabalho vai além das questões socioeconômicas e alcança os valores sociais, humanos e morais.

4. PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR

4.1 Retrospecto Histórico do Direito à Saúde do Trabalhador

Não é recente a preocupação do homem em se proteger enquanto trabalha. Têm-se relatos que já na Grécia clássica os flautistas usavam equipamentos de couro para protegerem seus lábios, os escravos que laboravam nas minas desenvolveram respiradores feitos de bexiga para filtrarem o ar que inalavam durante as árduas horas de trabalho embaixo da terra e na Alemanha um grupo de empregados lutava pela modificação das condições de trabalho dentro das metalúrgicas (OLIVEIRA, 2010).

No ano de 1700, na Itália, o médico Bernardino Romazzini escreveu um livro chamado “*As Doenças dos Trabalhadores*”, que foi considerado a base para os estudos de Medicina do Trabalho e, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, o marco de maior evidência histórica em relação à saúde dos trabalhadores.

Contudo, apenas com a Revolução Industrial, esses movimentos ganharam força. O surgimento dos sindicatos foi crucial para que a classe trabalhadora se unisse ainda mais. Passaram a exigir melhores condições de trabalho, melhores salários, redução da jornada e, ainda, proteção ao trabalho infantil e feminino.

Nogueira (1979, p. 6) *apud* Oliveira (2010, p.49) nos lembra que a primeira lei de proteção aos trabalhadores foi a Lei de Saúde Moral dos Aprendizes, que estabelecia o máximo de 12 (doze) horas de trabalho diárias, vedava o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano e tornava obrigatória a instalação de janelas ou aparelhos que facilitassem a circulação de ar.

Em 1833, foi baixado na Inglaterra o *Factory Act*, considerado por muitos a primeira legislação eficiente com o escopo de proteger os trabalhadores. Oliveira esclarece que este ato:

[...] proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos e restringia as horas de trabalho destes a 12 horas por dia e 69 por semana; as fábricas precisavam ter escolas que deveriam ser frequentadas por todos os trabalhadores menores de 13 anos; a idade mínima para o trabalho era de nove anos, e um médico devia atestar que o desenvolvimento físico da criança correspondia à sua idade cronológica. (2010, p. 50)

Esse foi um momento na história chamado de Etapa da Medicina do Trabalho. Aqui, o trabalhador nada mais dispunha do que um médico que realizava atendimentos para minimizar as sequelas dos agentes lesivos, desta forma, o médico não eliminava as fontes agressoras, o que continuava trazendo problemas para os empregados.

Inúmeras eram as manifestações de trabalhadores durante a Primeira Guerra, o que levou a Conferência da Paz de 1919 criar, por meio do Tratado de Versailles, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) para, finalmente, dar um tratamento específico ao problema dos operários e criar normas com o propósito de proteger a saúde e integridade física.

Em 22 de julho de 1946 foi criada a OMS – Organização Mundial da Saúde, estabelecendo um novo paradigma, de que “saúde é o completo bem-estar, físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades”, e que “é direito fundamental de todo ser humano, gozar do máximo grau de saúde”.

Percebeu-se, então, que seria preciso agir nas origens das enfermidades e acidentes, realizando modificações no próprio ambiente de trabalho, com a ajuda de outros especialistas além do médico. Essa foi a chamada Etapa da Saúde Ocupacional, que somente chegou ao Brasil por volta da década de 70, com a Portaria n. 3.214/1978¹.

Os proletários iniciaram movimentos exigindo melhores condições nos ambientes de trabalho, muitas vezes pontuando, eles próprios, as mudanças que deveriam ser realizadas. Para eles não bastava minimizar a dor, era necessário ter foco nas causas dos sofrimentos. Costumavam usar o lema “Saúde não se vende”

¹ A portaria 3.214/1978 estabeleceu que todos os médicos, enfermeiros, engenheiros e técnicos de segurança do trabalho seriam obrigados a participar dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e medicina do Trabalho – SESMT. Uma de suas mais relevantes normas foi a NR – 17, que instituiu normas de ergonomia nos ambientes de trabalho.

para questionar os adicionais que recebiam, pois o que realmente importava era possuir um trabalho digno, seguro e saudável. Conhecida como Etapa da Saúde do Trabalhador.

Mais tarde, precisamente em 15 de maio de 1981, foi conclamada pelo Papa Leão XIII a *Encíclica Rerum Novarum*, pregando a justiça social e mostrando o posicionamento da Igreja Católica a respeito da sociedade da época. Segundo esse documento pontifício, os legisladores e membros do poder judiciário deveriam aplicar à força as leis do trabalho para punir os empregadores que tratavam seus funcionários indignamente e os colocavam numa situação degradante.

Nesse período, as primeiras normas a respeito de acidentes de trabalho propagaram-se pelo mundo. Iniciou-se na Alemanha, depois para vários países da Europa e, por fim, no Brasil.

A Conferência geral da OIT aprovou, em 3 de junho de 1981, a Convenção n. 155 que tratava da Segurança dos Trabalhadores e, em 1985, a Convenção n. 161, a respeito dos Serviços de Saúde do Trabalho (ambas serão analisadas posteriormente).

Resumindo, os estudiosos do Direito primeiramente se preocupavam com a segurança do empregado, para que fossem evitados os acidentes do trabalho; em seguida, surge a medicina do trabalho, para curar as enfermidades ocupacionais; posteriormente, a preocupação volta-se em prevenir as doenças e garantir a saúde, não esperar que elas acontecessem para depois curá-las; depois, passa-se a buscar o bem estar físico, mental e social do trabalhador, de acordo com o conceito de saúde dado pela OMS.

Hoje, na Etapa da Qualidade de Vida do Trabalhador, pretende-se avançar além deste paradigma, tornando os trabalhadores seres humanos dignificados, satisfeitos com sua ocupação, com a qualidade de vida dentro e fora de seu trabalho, ou seja, não apenas no ambiente físico do trabalho, mas na forma da organização do trabalho, nas relações pessoais dentro da empresa, nos turnos, na remuneração, nas possibilidades de progredir, etc.

Aquele que ganha mal, provavelmente morará numa região afastada do centro da cidade, longe de seu trabalho, o que resultará permanecer maior tempo dentro dos transportes públicos, menor tempo com a família, maior exposição ao

medo, resistência imunológica mais baixa, contágio com doenças mais frequentes, o que não o incentivar a melhorar de vida, tornando uma reação em cadeia em que a pessoa fica presa para o detrito da vida.

Contudo, percebe-se que, em comparação com toda a História, não houve avanços significativos nas melhorias dos ambientes de trabalho, apesar das ideias estarem mais persistentes, a legislação não tem força para efetivá-las.

4.2 Nas Convenções da OIT

A OIT tem como objetivos principais, aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores e proteger a sua saúde dentro do ambiente de trabalho, desenvolver um labor digno para todos e criar oportunidades de trabalho para homens e mulheres.

Para que uma convenção adotada pela OIT adentre o ordenamento jurídico brasileiro deverá passar, obrigatoriamente, pelo Congresso Nacional. Uma vez ratificada, adquirirá força normativa e passará a integrar a legislação interna, devendo ser aplicada, portanto, nas decisões dos tribunais e, podendo, alterar, criar, complementar ou derrogar uma norma em vigor.

Não há aqui nenhuma inconstitucionalidade, pois a Carta Magna é clara ao dizer no artigo 5º, § 2º, que os direitos e garantias nela descritos não excluem os tratados internacionais nos quais o Brasil vier a tomar parte. Portanto, segundo Flávia Piovesan (2003, p. 4), ainda que os direitos expressos nas Convenções não sejam enunciados sob a forma de normas constitucionais, a Constituição lhes confere valor jurídico de norma constitucional, já que preenchem e complementam o catálogo de Direitos Fundamentais previsto no texto constitucional.

4.2.1 A convenção n. 148²

A Convenção n. 148 foi criada na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1977. Integrou a legislação brasileira pelo Decreto Legislativo n. 56/1981, entretanto, foi ratificada em 1982 e entrou em vigor apenas em 1983. Foi promulgada pelo Decreto n. 93.413/1986.

Essa convenção tem por intento de “na medida do possível” reduzir os riscos nos locais de trabalho, oriundos da poluição do ar e sonora (ruídos e vibrações). Para que o objetivo seja alcançado e os trabalhadores sejam efetivamente protegidos, as empresas deverão adotar as medidas técnicas apropriadas.

Faz-se imprescindível salientar que ao dizer “na medida do possível” a convenção n.º. 148 cria a regra de eliminação de “todo o risco devido à contaminação, ao ruído e às vibrações no local de trabalho”, usando toda a tecnologia praticável para reduzir os riscos ao menor índice possível (art. 9), mesmo que para isso sejam necessárias mudanças na organização do trabalho.

Trouxe, portanto, uma nova visão para o legislador brasileiro, que até então exigia que os empregadores atenuassem ou neutralizassem esses efeitos com o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual. Agora, essa medida se dá apenas nos casos excepcionais, onde não há outra solução (art. 10).

Para a OIT, a contaminação do ambiente laboral por vapores, gases, poeiras e fumos de todo o tipo é, hoje, o maior problema da indústria. Destaca-se que a contaminação não fica limitada apenas à área da empresa, mas é perigo para os que vivem nas imediações.

Outra contribuição importante foi estipular uma maior ligação entre os representantes dos empregadores e os dos empregados, para que juntos construam as normas com os legisladores e deem efetividade a elas (art. 5.4). A visão da convenção é de que o principal interessado é o trabalhador, então, nada mais

² A convenção n. 148 foi transcrita, na íntegra, no Anexo A.

importante do que informá-lo da real situação (art. 13) e colher suas opiniões e ideias (art. 7.2).

Todavia, embora a convenção exija a atuação conjunta, deixa evidente que a responsabilidade pela aplicação das medidas é exclusiva do empregador (art. 6.1), não podendo ser afastada pela atuação de técnicos qualificados em saúde do trabalho, engenheiros, médicos e empregados desobedientes.

É divergente na doutrina o entendimento de quem seria o representante dos empregados a que a convenção se refere, alguns entendem que se trata dos membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), contudo, a maioria, dentre os quais Sebastião Geraldo Oliveira, entende que o mais adequado seria o dirigente sindical, pois segundo ele:

[...] os dirigentes são os verdadeiros representantes dos trabalhadores e podem, com maior liberdade e independência, apontar eventuais descumprimentos das normas de segurança e saúde do trabalhador. (2010, p. 78)

Inclusive, neste mesmo sentido, já decidiu o STJ:

Trabalhista. Convenção n. 148 da OIT. Decreto n. 93.413/1986. CLT, art. 513,'a'. Dirigentes sindicais. 1. A representação dos trabalhadores nas inspeções de controle das medidas de proteção à saúde e à higiene dos locais de trabalho, previstas na Convenção n. 148 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, promulgada pelo Decreto n. 93.413/1986 é prerrogativa dos dirigentes sindicais da respectiva categoria profissional, nos termos do art. 513, 'a', da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. 2. Recurso improvido. STJ. 2ª. Turma. REsp n. 84.674/SP. Rel. Ministro Castro Meira, DJ 20 de setembro de 2004.

Por último, determinou sanções proporcionais àqueles que descumprirem as normas estabelecidas. Parte-se do preceito de que sem sanção não há eficácia.

4.2.2 A convenção n. 155³

Essa convenção nasceu na 67^a. Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1981. Adentrou ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto Legislativo n. 2/1992, foi ratificada em 18 de maio de 1992, entrou em vigor apenas um ano mais tarde. Enfim, foi promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994.

A importância dessa convenção está em ser a primeira da OIT a fazer menção ao meio ambiente de trabalho, relacionando-o à saúde e à segurança dos trabalhadores. Nela, ficou definido que “a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente ligados com a segurança e a higiene do trabalho” (art. 3).

Passou, então, a impor aos Estados a criação de uma política nacional que objetivasse a segurança, a proteção e a saúde (física e mental, nos moldes da OMS) a todos os trabalhadores em seus locais de trabalho definidos de maneira ampla, pois o art. 1.1 diz: “em todas as áreas da atividade econômica”.

Contudo, essa política deve ser coerente e possível de ser colocada em prática (art. 4), também devem ser realizados reexames periódicos, para que as normas estejam sempre adaptadas às necessidades do momento e não percam a efetividade (art. 8).

A convenção também reforça a ideia de que o trabalhador tem o direito de participar da criação dessas normas que regulamentam o ambiente de trabalho e de ser informado dos riscos de sua atividade. A convenção, ainda, protege-o de punições quando, por razões de risco iminente e nocivo à sua saúde, houver paralisações do trabalho (art. 13), e proíbe a regulamentação autônoma e voluntária dos empregadores nas questões de segurança e saúde dos trabalhadores.

Toda vez que ocorrer um acidente de trabalho, ou um empregado adquirir uma doença ocupacional ou, ainda, qualquer dano à saúde dentro da empresa, a convenção obriga que seja feita uma sindicância, para apurar a razão

³ A convenção n. 155 foi transcrita, na íntegra, no Anexo B.

dos acontecimentos e, assim, prevenir de forma eficaz de que outro acidente ocorresse posteriormente (art. 11, d). Então, se faz necessário que haja uma comunicação entre empregado e empregador, para que este tome ciência dos fatos (art. 19, f).

4.2.3 A convenção n. 161⁴

Por sua vez, a convenção n. 161 da OIT foi adotada na 71^a. Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu em 1985. Foi aprovada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, pelo Decreto Legislativo n. 86/1989, sua entrada em vigor se deu um ano após. Foi promulgada pelo Decreto n. 127/1991.

O tema dessa convenção ainda é saúde e segurança dos trabalhadores, por isso se diz ser uma complementação da n. 155, todavia, o foco agora está nos “Serviços de Saúde no local de Trabalho”.

Estes “serviços” deverão atuar principalmente nas funções preventivas, educando empregados e empregadores a conquistarem um ambiente de trabalho salubre, seguro e saudável. Logo, trabalham como um apoio ao tomador de serviços, mas sempre visando beneficiar o obreiro.

Fazem parte desse grupo os médicos especialistas na área, os enfermeiros, ergonomistas e todos aqueles que possam estar conexos de alguma forma com a saúde dos proletários e suas funções estão mencionadas no art. 5. Uma questão importante que a convenção traz em seu art. 10 é que, todos esses profissionais deverão ter total independência com o empresário, para não interferir nas decisões que precisarão ser, eventualmente, tomadas, haja vista que podem envolver gastos substanciais para a empresa.

Insta salientar que o diálogo entre empregado e empregador não ficou excluído nessa convenção, uma vez que é indispensável para um efetivo trabalho

⁴ A convenção n. 161 foi transcrita, na íntegra, no Anexo C.

dos “Serviços de Saúde no local de Trabalho”, saber as causas dos acidentes e atuar na prevenção.

4.2.4 A convenção n. 187⁵

Essa convenção foi adotada na 95^a. Conferência Internacional do Trabalho, em 2006. Surgiu em decorrência do grande número de acidentes de trabalho que ocorriam no início do século XXI. A OIT percebeu que estava no momento de fomentar uma cultura de prevenção, para aumentar a segurança no trabalho. Era preciso criar um documento que causasse impacto em nível internacional, com o intuito de chamar a atenção dos Estados-Membros para que estes iniciassem ou reforçassem suas políticas internas a respeito do tema.

A ideia principal dessa convenção é “promover a melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho”. Desta forma, estabelecer uma cultura permanente, de vigilância constante para reduzir os casos de acidentes. Sem contar a criação de métodos e princípios para combater os riscos e perigos em sua origem.

Oliveira (2010, p. 87) nos alerta que a convenção n. 187 prevê que o país deverá adotar três linhas básicas de atuação:

- a) elaborar uma política nacional sobre segurança e saúde no trabalho e no meio ambiente do trabalho (art.3);
- b) estabelecer, manter e desenvolver de forma progressiva, com reexame periódico, um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho (art. 4);
- c) elaborar, aplicar, controlar e reexaminar periodicamente um programa nacional de segurança e saúde do trabalho.

Daí, extraímos que o país deverá ter uma “política nacional” que fomenta a prevenção dos acidentes, deverá criar também um “sistema nacional” com meios e instrumentos de proteger a saúde e garantir a segurança dos trabalhadores,

⁵ A convenção n. 187 foi transcrita, na íntegra, no Anexo D.

por último, o país ainda deverá formular um “programa nacional” com metas estabelecidas para aprimorar as normas referentes a esse tema.

Essa convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas há indício de que em breve oficializar-se-á, pois o país mostra interesse neste seguimento, em vista, da criação, em 2008, da Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho, responsável pela elaboração de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador.

4.3 Na Constituição Federal

Em nenhuma Constituição Federal do Brasil até 1988 havia abordado de forma tão específica o tema de proteção ao meio ambiente do trabalho. Fiorillo (1997, p. 57) salienta que há uma tutela mediata e outra imediata com relação a esse assunto na Carta Magna.

Um exemplo de tutela mediata é o artigo 225 que reza:

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.

Percebe-se que é feita uma referência indireta ao meio ambiente em que os trabalhadores realizam suas atividades, por isso é chamada de mediata. Esse tipo de referência também é encontrado nas diversas vezes que o texto constitucional preconiza o direito a saúde, afirmando que o Estado tem o dever de garanti-lo.

De outro lado, no art. 200, em específico, se faz presente a tutela imediata.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...] VIII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (grifo nosso)

É notório que aqui o legislador quis proteger o meio ambiente, inclusive, o do trabalho, fazendo menção direta a ele e atribuindo este dever ao sistema único de saúde.

Norma Sueli Padilha (2002, p. 57) leciona que a Constituição considera o trabalho como um dos fundamentos da República, um valor social, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo jurídico, que estão no art. 1º.

Faz-se crucial também abordar a aparente antinomia existente no art. 7º, XXIII, da Constituição. Pois, segundo este dispositivo constitucional, estaria permitindo a monetização do risco a que os empregados estiverem expostos, ao laborarem em ambientes onde as normas de saúde, segurança e higiene não são respeitadas. Como se verifica na transcrição a seguir:

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

[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Analisando os incisos acima se percebe que a lei, concomitantemente, prevê uma diminuição dos riscos próprios do trabalho pela criação de normas, e uma compensação em dinheiro para aqueles que estão expostos aos riscos. Neste sentido, esclarece Tércio Sampaio Ferraz Jr.:

Podemos definir, portanto, antinomia jurídica como a oposição que ocorre entre duas normas contraditórias num mesmo âmbito normativo, que colocam o sujeito numa posição insustentável pela ausência ou inconsistência de critérios aptos a permitir-lhe uma saída nos quadros de um ordenamento dado. (1995, p. 211)

Cabe aqui lembrar que atividade insalubre pode ser entendida como aquela que afeta o corpo do trabalhador, seus sentidos, sua mente, a curto ou a longo prazo, já a atividade penosa é qualquer trabalho difícil e árduo, por último, a atividade perigosa pode ser definida como uma situação em que o trabalhador fica exposto a riscos.

A antinomia, então, estaria no fato de a lei abrir margem para o empregador ressarcir os prejuízos causados na saúde dos operários por estarem trabalhando em atividades perigosas, insalubres e penosas e, ao mesmo tempo, exigir melhorias das condições de trabalho através de novas leis. Ora, se o legislador permite que o empresário compense a dor do seu funcionário com verbas adicionais, com certeza ele não irá se esforçar o bastante para melhorar as condições dos locais de trabalho destas pessoas, já que lhe custaria muito mais dinheiro e tempo.

Entretanto, o que acontece aqui é diferente. Não se pode vislumbrar esse dispositivo como uma monetização do risco profissional, mas sim como uma medida de caráter excepcional, cabível quando não for possível realizar mudanças no ambiente de trabalho.

Corroborando este entendimento, Júlio Cesar de Sá da Rocha (1997, p.39):

[...] os adicionais não podem ser entendidos como instrumentos de monetização da saúde, mas como remuneração transitória na passagem de ambientes insalubres, penosos e perigosos para ambientes de trabalho ecologicamente equilibrados.

É exatamente isso que as convenções da OIT buscam com seus enunciados. A de n. 155 defende uma redução, ao mínimo possível, dos riscos inerentes do local de trabalho. A convenção n. 162 estabelece que “os limites de exposição ou os critérios de exposição deverão ser fixados, revistos e atualizados periodicamente à luz do desenvolvimento tecnológico e do aumento do conhecimento técnico científico” (art. 15.2). E também, a convenção n. 148 diz que todos esses limites deverão ser fixados e depois completados e revisados em intervalos de tempo.

Coaduna neste entendimento Norma Sueli Padilha (2002, p. 63):

A tendência moderna no direito comparado é a redução da jornada para os trabalhos insalubres, conjugada com a exigência de melhorias contínuas no ambiente do trabalho, com atenção prioritária para a eliminação do agente agressivo.

E ainda, preleciona Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 132):

A redução da jornada é a saída ética para enfrentar a questão. Em vez de reparar com dinheiro a perda da saúde, deve-se compensar o desgaste com maior período de descanso, transformando o adicional monetário em repouso adicional. A menor exposição diária, combinada com um período de repouso mais dilatado, permite ao organismo recompor-se da agressão, mantendo-se a higidez. Essa alternativa harmoniza as disposições constitucionais de valorização do trabalho, colocando o trabalhador em prioridade com relação ao interesse econômico.

Diante do exposto, é possível perceber que é tendência na doutrina moderna defender a redução da jornada de trabalho e conferir maior período para que o empregado descanse e se recomponha, obtendo assim um maior rendimento em sua atividade e desenvolvendo menos doenças relacionadas ao trabalho. Dessa maneira, o empregado estará colocado em prioridade dentro da empresa, prevalecendo ao interesse econômico.

4.4 Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A legislação que trata da proteção do meio ambiente do trabalho está no Título II, Capítulo V, onde estão as normas de segurança e medicina do trabalho da CLT. Nos artigos 154 a 201, portanto, tratam a respeito das normas básicas de segurança dentro dos ambientes de trabalho e dos órgãos que são responsáveis por velar pela segurança e medicina do trabalho.

O artigo 200 merece destaque porque institui o Ministério do Trabalho como competente para criar disposições que complementam a matéria e também como fiscalizador e coordenador de campanhas de prevenção.

Sidnei Machado alerta que legislar é atribuição de competência dos técnicos do Ministério do Trabalho (médicos, engenheiros, técnicos de segurança), já ao próprio Ministério compete apenas editar normas no âmbito de sua competência, tais como Portarias e Instruções normativas, mas sempre nos limites fixados pela lei.

Entretanto, uma crítica interessante é feita contra a CLT quando o assunto é a saúde do trabalhador, pois após fazer uma análise nos dispositivos legais é fácil a percepção de que ela se preocupa com a proteção individual de trabalhador e não com a proteção coletiva. Cite-se como exemplo os artigos 157 e 166⁶, o primeiro obriga as empresas a comunicar aos funcionários dos perigos que traz o exercício de determinada função e das regras de segurança e medicina do trabalho, enquanto que o segundo dispõe a respeito da distribuição de equipamentos de proteção individual (EPI).

A partir destes exemplos fica claro que a preocupação da CLT não é melhorar o ambiente de trabalho e eliminar os fatores de risco, mas, simplesmente, proteger o obreiro.

Essa linha de raciocínio está em desacordo com os princípios e regras que regem essa matéria na Constituição Federal de 1988 e nos demais tratados internacionais ratificados pelo Brasil, uma vez que estes enfocam na máxima redução possível dos fatores de risco nos locais de trabalho e numa efetiva solução do problema, para proporcionar bem-estar e qualidade de vida ao trabalhador.

Destarte, seria necessária uma harmonização da CLT com as demais normas para que todas buscassem um bem comum e, defendessem em conjunto,

⁶ Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

um local de trabalho seguro e salubre para contribuir com a saúde física e mental do empregado.

Por derradeiro, mas não menos importante, cabe aqui fazer menção a Portaria n. 3.214 de 08/06/1978, que aprovou 29 Normas Regulamentares relativas à fiscalização do meio ambiente de trabalho e sua segurança.

Estas também se encontram defasadas em relação à nova concepção de proteção à saúde do operário, contudo podem ser aproveitadas as disposições a respeito do cuidado com o meio ambiente do trabalho e, ainda, do direito fundamental de proteção à saúde e à vida do trabalhador.

4.5 Nos Tratados Internacionais

Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/04, foi acrescentado ao artigo 5º. da Constituição Federal um parágrafo 3º., e a partir de então todo tratado internacional de Direitos Humanos que “forem aprovados pelo Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros” adentrarão ao ordenamento jurídico brasileiro como emendas constitucionais, tendo força inclusive para modificar a própria Constituição.

Por conseguinte, como o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável se trata de um direito fundamental, todo tratado internacional referente a este assunto serão emendas constitucionais se aprovados.

Assim, grande parte dos direitos de proteção à saúde do trabalhador que foram consagrados em convenções e tratados internacionais, apoiados no princípio da dignidade da pessoa humana e na preservação da vida, podem ser invocados para a tutela do meio ambiente do trabalho.

A União Européia, inclusive, editou um documento intitulado “Estratégia comunitária para a saúde e a segurança do trabalho 2007-2012” e nele ficou definido que: “numa economia cada vez mais globalizada, é do interesse da UE elevar as

normas laborais em todo o mundo, através de uma ação multilateral em cooperação com entidades internacionais competentes e bilaterais no âmbito de suas relações com países terceiros. Deve ainda ajudar os países candidatos a preparar a aplicação do acervo comunitário”.

No que tange ao meio ambiente laboral, grande relevância tem o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – ratificado pelo Brasil em 1992. O artigo 7º. deste pacto prevê que:

Os Estados-Parte no presente pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que asseguram especialmente:

[...]

b) condições de trabalho seguras e higiênicas.

Portanto, encontra-se em perfeita sintonia com a Constituição Federal. Hoje, portanto, aproveita-se o que é discutido a respeito do tema nos países afora e está de acordo com os princípios constitucionais para, desta forma, criar um direito cada vez mais avançado e que satisfaça os interesses da comunidade.

5. O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Primeiramente se faz fundamental definir a palavra princípio, assunto que Celso Antônio Bandeira de Mello domina com maestria. Segundo o doutrinador, princípio é:

[...] a disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. (1994, p. 451)

Desta definição pode-se extrair, de forma mais simplista, que princípios são normas finalísticas que servem de base a todas as outras normas existentes no sistema jurídico brasileiro, pois mostram diretrizes a serem seguidas para se atingir um estado ideal. Hoje, é unânime o entendimento de que não se deve interpretar o direito isolado dos princípios constitucionais.

Dentre os inúmeros princípios adotados pela Carta Constitucional é importante destacar, neste trabalho, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é tido como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito e está estampado no artigo 1º, III, da CF.

Para Ingo Wolfgang Sartel, a Dignidade da Pessoa Humana significa:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (2006, p. 32)

Flávia Piovesan (2003, p. 13) destaca a importância deste princípio:

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos fundamentais vêm constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

Não restam dúvidas de que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado tem fundamento em princípios constitucionais, e o mais evidente é o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois garante que o trabalhador tenha qualidade de vida, dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Essa proteção constitucional se faz ainda mais necessária neste novo século, no qual os avanços tecnológicos estão potencializando os riscos de acidentes de trabalho e a preocupação com a saúde dos empregados fica em segundo plano. Vê-se uma sociedade capitalista que está preocupada em obter lucros cada vez mais exorbitantes e que não se atenta para os problemas sociais.

Neste sentido contribui Guilherme Purvin Figueiredo (2000, p.28):

[...] a automação e a informatização não contribuíram eficazmente para a saúde e para a qualidade de vida do trabalhador. A esse respeito, destaca Herbert Marcuse que o trabalho mecanizado trouxe ao trabalhador uma escravidão exaustiva, entorpecedora, desumana – ainda mais exaustiva por ter causado aumento da velocidade do trabalho, controle dos operadores de máquina (em vez do produto) e isolamento dos trabalhadores uns dos outros.

Esses problemas têm se repetido não só no Brasil, mas em vários países emergentes, e observa-se um aumento de acidentes e doenças do trabalho.

Diante desta situação, não se pode enxergar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana apenas como norteador do sistema jurídico, é necessária uma mudança efetiva de pensamento, no sentido de realmente se garantir a dignidade ao trabalhador, que é pessoa humana!

Patrocina a mesma idéia Maria Celeste Cordeiro dos Santos (1998, p. 150), defendendo que “o homem é *sujeito de direitos*, não é, jamais, objeto de direito e, muito menos, objeto mais ou menos livremente *manipulável*” (destaque do autor).

6. DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DO TRABALHO

6.1 Conceitos

Primeiramente, cabe esclarecer, quais são as doenças ocupacionais.

Em 1919 com a edição da primeira lei acidentária, surgiram conseqüentemente as doenças ocupacionais, ou seja, aquelas provocadas pelo trabalho do empregado. O art. 1º. Do Decreto Legislativo n. 3.724/19 trouxe a seguinte redação nesse sentido: *“moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho”*.

Muito tempo se passou desde então, e a legislação nesse ínterim foi acrescentando doenças profissionais atípicas, que foram denominadas a partir da lei acidentária de 1967, de “doenças do trabalho”.

A Lei n. 8.213/91 regula as doenças ocupacionais, da seguinte forma:

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

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

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

§ 1º. Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) Doença degenerativa;
- b) Inerente a grupo etário;
- c) A que não produza incapacidade laborativa;
- d) A doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º. Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Podemos constatar, portanto, a existência de doença profissional e doença do trabalho, as quais se passaram a denominar como “doenças ocupacionais” por se tratar de doenças relacionadas ao trabalho. A NR-7 da Portaria nº. 3.214/1978, que regulamenta o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional utiliza o termo “doenças ocupacionais ou patologias ocupacionais” englobando assim a denominação, como exemplificado. Faz-se necessário estudar o conceito de cada uma delas, aprofundando o conhecimento para aplicação da correta designação.

Destarte, tem-se que doença profissional é aquela característica de uma determinada atividade ou profissão, também denominada doença profissional típica, ergopatia ou tecnopatia. São enfermidades desencadeadas ou produzidas por uma determinada profissão, donde se concluí, de forma simplista, serem doenças típicas de uma específica profissão. Pode-se citar como exemplo: um trabalhador em uma cerâmica onde é utilizada a sílica, e contrai silicose. Este empregado não precisa provar que sua doença é profissional, basta o fato da prestação de serviços na atividade e aquisição da doença.

A doença do trabalho por sua vez, também conhecida como mesopatia ou doença profissional atípica, muito embora tenha origem na atividade desempenhada pelo trabalhador, resulta de condições especiais em que o trabalho é desenvolvido e com ele se relaciona diretamente. Não é determinada pelo tipo de trabalho ou profissão, mas sim pela maneira em que o trabalho é executado. O melhor exemplo nesse caso são as doenças conhecidas por LER/DORT que podem ser adquiridas ou provocadas em diversas atividades, sem que esteja vinculada diretamente a uma determinada profissão. Pode-se adquirir LER/DORT no desempenho do serviço de digitação, como também no serviço de cortador de cana, por exemplo.

Ao contrário do que se pode imaginar a LER/DORT não se refere à doença exclusiva dos profissionais bancários ou digitadores, acomete uma gama imensa de profissões que, dependendo do tipo de ambiente onde forem executadas e aliadas a outros fatores de risco, por certo sujeitarão os trabalhadores a desenvolver a doença ocupacional.

Assim, enquanto na doença profissional o nexo causal é presumido, na ocupacional exige-se a comprovação de que a doença fora adquirida pelas condições onde o trabalho foi desenvolvido.

No entanto, embora pareça fácil, na prática encontrava-se muita dificuldade em relação ao enquadramento da doença ocupacional, que fora minimizada com a edição da Lei no. 11.430/06, publicada no dia 27 de dezembro de 2006, que instituiu o nexo técnico epidemiológico (autorizando o INSS a reconhecer a doença como de natureza ocupacional pela simples constatação de que certas doenças predominavam em certas atividades econômicas segundo as pesquisas nacionais), acrescentando um novo artigo à lei no. 8.213/91, assim redigido:

Art. 21-A: A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças- CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º. A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º. A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

Como as duas doenças, seja ela do trabalho ou profissional estão ligadas às doenças relacionadas com o trabalho, à denominação “doença ocupacional”, ambas vêm sendo amplamente utilizadas numa designação genérica.

Encontra-se no Anexo II do Regulamento da Previdência Social, a relação das doenças profissionais e do trabalho que é possível visualizar no artigo 20, a qual após a alteração trazida pelo Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, trouxe de forma exemplificativa três listas para auxiliar quanto à localização da doença: sendo a primeira a dos agentes patogênicos causadores da doença profissional ou do trabalho; na segunda os agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional, relacionados com a etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho, e numa terceira lista as doenças ocupacionais e os possíveis agentes etiológicos ou fatores de risco ocupacional.

Cumpra observar que a referida relação de doenças ocupacionais foi adotada até mesmo pelo Ministério da Saúde, através da Portaria no. 1.339/GM de 18 de novembro de 1999.

Cabe destacar, entretanto, que se uma doença ocupacional não constar desta relação, mas comprovadamente resultou de condições especiais pelo qual o trabalho foi executado, e estiver diretamente relacionada com o trabalho, poderá ser considerada como doença ocupacional, desde que provada pelo empregado que a doença fora adquirida na atividade laboral.

Independentemente de cada país ter sua própria legislação para conceituar *acidente do trabalho*, a própria OIT, no protocolo n.º. 155, de 2002, relativo à Convenção n.º. 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981, em seu artigo 1.º., diz: “o termo acidente de trabalho designa os acidentes ocorridos no curso do trabalho ou em relação com o trabalho, que causem lesões mortais ou não”, trazendo ainda o dito documento, os acidentes de trajeto, as doenças profissionais e trabalhos considerados perigosos.

Em nosso ordenamento jurídico, o conceito de acidente do trabalho encontra-se na Lei n.º. 8.213, de 24 de julho de 1991:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa (...), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Nele também, as doenças ocupacionais são consideradas acidentes do trabalho para todos os efeitos jurídicos e, muito embora algumas doenças não constem da relação da Previdência Social, uma vez demonstrado o nexo causal entre a doença e as condições do trabalho, ela será enquadrada como acidente do trabalho.

No artigo 21, o legislador equipara outras hipóteses ao que se entende como acidente do trabalho:

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

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

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

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

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

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

- a) Na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) Na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) Em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiado por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Portanto, os incidentes que acontecerem em decorrência da atividade exercida não são os únicos considerados acidente de trabalho, pois os que ocorrerem no local de serviço, por uma ação externa ou de terceiro, ou também, aquele que acontece fora do local de trabalho, mas em um momento que o empregado estava se locomovendo para chegar ao emprego ou para executar suas funções, também estão incluídos na legislação.

Ainda no mesmo artigo, é definida as expressão “no exercício do trabalho”, como se pode notar a seguir:

§ 1º. Nos Períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º. Não é considerada agravação ou complicação de acidente de trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se sobreponha às consequências do anterior.

Destarte, é equivocado o pensamento de que somente o incidente ocorrido dentro do espaço físico onde o empregado executa duas atividades é acidente do trabalho. A própria lei elenca outras formas de ser classificado como tal.

6.2 As Consequências da Não Adoção de Medidas Preventivas

Quando o meio de trabalho não se apresenta adequado ao homem, ocorrem a doença e o acidente. E, tanto uma como o outro, se consumados, irão gerar prestações previdenciárias, que alcançará a parcela dos trabalhadores que contribuem para o Sistema de Previdência Social, subtraindo-se daí os trabalhadores que não contribuem para a previdência social, os que estão na “informalidade”, não são amparados pela legislação.

Se por outro lado, a preocupação voltasse para a proteção ao meio ambiente do trabalho, o labutador dificilmente seria acometido por doença ocupacional e ficaria incapacitado para o trabalho.

Verifica-se que a maioria dos acidentes de trabalho decorre das condições de trabalho perigosas ou insalubres, e às vezes da prática de atos perigosos. Desta feita, os acidentes se originam de fatores materiais e fatores humanos — estes últimos somente levarão à ocorrência de acidentes se estiverem presentes também os fatores materiais. Evidencia-se assim, a necessidade de adoção de medidas preventivas que eliminem os fatores materiais e, conseqüentemente, diminuam as falhas humanas.

Torna-se — ainda que se repita o que há muito já se sabe — imprescindível à saúde do trabalhador a adoção de medidas de prevenção e proteção.

No entanto, o que se verifica de forma generalizada é a inadequação do meio ambiente do trabalho, principalmente em países em desenvolvimento, como o Brasil. Um dos fatores que mais contribui para o alto índice de acidentes do trabalho é a falta de investimento, por parte das empresas, na prevenção de acidentes do

trabalho; existe uma cultura atrasada que não prioriza os métodos de prevenção dos acidentes laborais, somando-se aí a ausência de efetividade das normas protetoras. Como consequência, são crescentes os números de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 157, estabelece que “o empregador tem o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”.

Deve-se ressaltar, entretanto, que as Normas Regulamentadoras brasileiras, até o momento, tratam apenas da saúde do trabalhador em seu aspecto físico, não abrangendo os problemas de ordem mental, originários do ambiente de trabalho, como inserido no artigo 3º. da Convenção nº. 155, o qual alcança, por exemplo, o assédio moral. Problema este, que traz consequências danosas à saúde psíquica do trabalhador e representa hoje a grande maioria dos casos de doença ocupacional.

Ao analisar a situação do trabalhador rural, verificamos uma gravidade ainda maior, pois acidentes do trabalho sequer são comunicados aos órgãos competentes em decorrência da informalidade e, em inúmeros casos, levam à morte o trabalhador.

6.3 O Comportamento do Empregador e a Responsabilidade por Aplicação das Normas de Saúde

No Brasil, a grande maioria das empresas, principalmente as de pequeno porte, não adota medidas de proteção à saúde do trabalhador. Esse desrespeito às normas de proteção e segurança do trabalhador tem acarretado os altos índices de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Süssekind (1999, p. 235-236) alerta como causas principais dessa ocorrência:

[...] a falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a prevenção dos infortúnios do trabalho, ausência de adequada formação profissional aos trabalhadores, na qual sejam transmitidas também noções fundamentais de prevenção de acidentes correlacionados com o ofício ensinado; jornada de trabalho excessiva, inclusive no tocante a horas extras; alimentação imprópria e insuficiente, maior tempo de contato com as atividades insalubres e perigosas e pagamento de gratificações, preterindo-se a política de redução da jornada de trabalho no meio hostil como medida de proteção à saúde e segurança do trabalhador; grande quantidade de trabalhadores sem o devido registro como empregados, alta-rotatividade de mão-de-obra e abuso na terceirização de serviços, que desestimulam a adoção de programas de proteção ao trabalhador e de prevenção de acidentes do trabalho.

Esse assunto nos remete a um tema que merece ser também discutido: a Responsabilidade Civil.

Responsabilidade significa a simples obrigação que alguém possui de arcar com as consequências jurídicas de sua atividade, até porque, a ordem jurídica impõe a todos o dever de obediência a seus imperativos legais. Ou seja, a responsabilidade surge quando ocorre a violação de norma ou obrigação ditada à conduta do agente.

No Novo Código Civil, o tema da responsabilidade civil vem disposto em três artigos que se complementam:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

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

Nas palavras de Maria Helena Diniz (2007, p. 35):

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Então, toda vez que ocorrerem danos ou prejuízos a uma pessoa por causa de outra, será invocada a responsabilidade civil, a fim de ressarcir as lesões ocasionadas. Com isso, além de punir o responsável pelo dano e amparar a vítima, serve para desestimular novas condutas iguais a que causou o prejuízo.

Completa Agostinho Alvim (1955, v. VI, parte primeira) *apud* Cecília (2008, p. 52): “em sentido lato, há responsabilidade civil em todos os casos em que a pessoa é obrigada a reparar o dano sofrido por outra”.

Agora, sob o enfoque da relação jurídica em que se situa o presente trabalho, é com fundamento na responsabilidade civil que o empregador poderá ser responsabilizado a pagar indenização (ao acidentado ou aos seus dependentes) pelos acidentes de trabalho que seus empregados vierem a sofrer em decorrência do trabalho exercido ou das condições em que este é desenvolvido em sua empresa. É o que a doutrina comumente chama de responsabilidade trabalhista.

Está estampado no art. 7º. da Constituição Federal:

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

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. (grifo nosso)

Para restar caracterizada a responsabilidade civil é necessária, como ensina Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p. 53) a coexistência de três elementos:

[...] a ação ou omissão voluntária em descumprimento do contrato (responsabilidade contratual) ou de um dever geral de conduta (responsabilidade extracontratual ou aquiliana); a ocorrência de um dano material ou moral e o nexo de causalidade entre o dano e a ação.

Por sua vez, Maria Helena Diniz (2004, p. 42) assevera que este fato omissivo ou comissivo deve ser enquadrado como ato lícito ou ilícito, caso contrário não há que falar em responsabilidade. E ainda, acrescenta que se o ato for praticado

de acordo com a lei, o ressarcimento não estará vinculado à ideia de culpa, mas à teoria do risco.

Cabe agora, aqui, discutir a respeito do nexa causal.

Para Sebastião Geraldo Oliveira (2010, p. 249), “nexa causal é um vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito)”.

O mesmo autor (2010, p. 135) ainda faz a distinção entre três modalidades de nexa causal: o direto, o decorrente da concausa e o indireto.

O direto, como o próprio nome sugere, é um vínculo imediato entre o acidente ou a doença e a atividade executada. Por exemplo, o funcionário de uma madeireira teve seu dedo amputado cerrando madeira, o vínculo é direto, se feriu porque estava realizando tarefas atinentes ao emprego. Não há dúvidas quanto à existência do nexa de causalidade.

Enquanto que, o nexa decorrente da concausa, é uma junção de vários fatores, embora continue relacionado ao trabalho, há também interferências externas, chamadas de extralaborais. É o caso daquele que trabalha em local ruidoso e, ao mesmo tempo, participa de uma banda de rock, onde fica exposto a som muito alto. Aqui, para que seja constatado o nexa causal, é necessário provar que o trabalho também contribuiu para a doença.

Por último, o nexa indireto, é aquele onde o fato que gerou o acidente não tem vínculo com a execução dos serviços. Em outras palavras, são os danos decorrentes de caso fortuito, força maior e ato de terceiro.

Há desentendimento doutrinário quanto ao nexa causal indireto, pois no Direito Civil ele não é considerado vínculo entre causa e efeito, faltando, então, um dos pressupostos para a indenização. Contudo, quando se fala em proteção à saúde do trabalhador refere-se a um direito social, com legislação própria, que inclui essa modalidade de nexa causal, dando margem à indenização, portanto.

Assim, basta que o empregado tenha sofrido um prejuízo no período em que estava à disposição do empregador, que será merecedor de uma indenização. Ainda que este fato lesivo tenha sido oriundo de ato de um colega de trabalho, forças naturais ou da própria execução do trabalho.

Outro aspecto importante a se discutir perfunctoriamente são os tipos de responsabilidade, que podem ser contratual ou extracontratual (também chamada de aquiliana).

Cecília (2008, p. 61) define responsabilidade contratual como “aquela desencadeada a partir do inadimplemento de uma obrigação assumida por declaração de vontade ou liame obrigacional (vínculo jurídico obrigacional)”. Pode-se dizer que, em regra, é aquela fundada no dolo ou culpa. Do mesmo pensamento partilha Maria Helena Diniz (2007, p. 248):

[...] a responsabilidade contratual funda-se na culpa, entendida em sentido amplo, de modo que a inexecução culposa da obrigação se verifica quer pelo seu descumprimento intencional, havendo vontade consciente do devedor de não cumprir a prestação devida, com o intuito de prejudicar o credor (dolo), quer pelo inadimplemento do dever jurídico, sem a consciência de violação, sem a intenção deliberada de causar dano ao direito alheio, havendo apenas um procedimento negligente, imprudente ou omissivo (culpa) prejudicial ao credor.

Então, é possível, de forma simplista, chegar à conclusão de que a responsabilidade contratual advém da existência de um contrato e basta o credor provar que o contrato existiu para ter o direito à reparação do dano. Enquanto que a responsabilidade aquiliana é aquela originária de fatores externos ao contrato, ou descumprimento da lei ou, ainda, de deveres gerais de conduta, o que precisará ser provado pelo credor antes de ter garantido seu direito à indenização.

Destarte, quando falamos em contrato de trabalho estamos diante de uma obrigação contratual e de uma responsabilidade de mesma natureza, por isso, mesmo antes de se criarem leis específicas, já se falavam em indenização por acidente de trabalho.

Ao celebrar um contrato de emprego, o patrão assume o compromisso de zelar pela segurança, saúde e pelas condições do meio ambiente do trabalho de seus subordinados, independentemente da existência de cláusulas que tratem deste assunto. Para se exonerar da obrigação de pagar eventuais danos materiais, morais ou estéticos, o empregador deverá provar que não foi o culpado (ou responsável) pelo dano causado à saúde de seu empregado.

A doutrina mostra que dificilmente se encontrará responsabilidade extracontratual nos casos de doenças ocupacionais, pois o empregado e empregador, na maioria das vezes, estão ligados pelo contrato de trabalho, o que gera responsabilidade contratual.

A responsabilidade tratada até agora é a chamada subjetiva, ou seja, aquela que se originou da teoria subjetiva, também denominada clássica. Segundo essa teoria, após examinar a conduta do agente causador do dano, impunha a obrigação de indenizar na ocorrência de dolo ou culpa constatada no ato praticado pelo agente. Em não havendo comprovação de dolo ou culpa, inexistia a obrigação.

Muita discussão surgiu pelo fato dos estudiosos do direito não aceitarem a existência de responsabilidade sem que houvesse culpa do causador do dano, inclusive, Von Ihering era um dos defensores dessa idéia. Entretanto, hoje, já se trata de um entendimento superado. Assim, quando o obreiro sofrer algum prejuízo, ainda que não haja culpa ou dolo do proprietário do estabelecimento, ele deverá ser ressarcido, pois pode ser invocada a responsabilidade objetiva.

Assim sendo, passa-se a fazer considerações a respeito da teoria objetiva (ou sem culpa), baseada tão somente no dano e no nexos de causalidade, aliados à teoria do risco.

Para entender melhor esse tipo de responsabilidade é necessário compreender a teoria do risco. Cecília (2008, p. 69) ensina que a palavra risco significa escolha, arbítrio, opção. Então, ao contratar uma pessoa para trabalhar em seu negócio, o empregador está assumindo um risco de que algo venha ocorrer com ela e, por esse motivo, pode ser obrigado a pagar indenização para reparar este dano. Percebe-se que não é levado em consideração culpa ou dolo, basta que haja um evento danoso e o nexos causal com a atividade profissional.

Oliveira (2010, p. 68) afirma que hoje, a preocupação maior está em não desamparar o lesado, certificando-se de que todos os danos ocorridos possam ser reparados. “Considerando-se que não é possível garantir totalmente a segurança material, pode-se proporcionar relativa segurança jurídica”.

Resta agora, tratar do modo como se dará a reparação deste dano. Tendo em vista que o ordenamento jurídico brasileiro adota a teoria da *restitutio in*

integrum, deve-se restabelecer o *status quo ante* do patrimônio da vítima, pois ela não poderá ficar no prejuízo.

Segundo Diniz (2005, p. 66), “o dano pode ser definido como lesão (diminuição ou destruição) que, devido a certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.

Por óbvio, inexistem na legislação normas que proíbam o indivíduo de lesar seu próprio patrimônio obrigando a sua reparação. Desta forma, somente é relevante aquele dano causado por uma pessoa a um patrimônio de terceiro, chamado de “dano jurídico”, uma vez que se trata de um bem que goza de proteção jurídica.

Eis os ensinamentos de Rui Stoco (2004, p. 1.179):

Segundo nos parece, falar em dano significa aludir a um acontecimento no mundo físico, uma alteração e um resultado no mundo naturalístico, quando falamos de dano material. Em se tratando de dano moral, estaremos falando de dano à *parte subjecti*, ofensivo de bens imateriais da pessoa, mas – ainda assim – em um fenômeno do mundo fático.

Contudo, há também e necessariamente, o dano jurídico, ou seja, o comportamento que repercute no ordenamento jurídico.

Mas, segundo nosso entendimento, para que um dano seja indenizável não basta que seja um dano econômico; é fundamental que traduza, ainda, em um ‘dano jurídico’, quer dizer, um bem jurídico cuja integridade o sistema normativo proteja, garantindo-o como um direito do indivíduo.

Assim, não se indeniza o fato que causou o acidente, mas as consequências advindas dele. Portanto, quando ocorre um acidente do trabalho que não causou qualquer lesão ao patrimônio físico ou psíquico do empregado, não haverá repercussão no mundo jurídico e não haverá dever de indenizar.

É interessante lembrar que, embora o acidente do trabalho possa ser patrimonial ou moral, sempre será pessoal, pois afeta a integridade física do trabalhador.

Podem-se subdividir os danos em moral e patrimonial, e isso se faz importante à medida que trata da mensuração do prejuízo.

O dano material, de forma simplista, é aquele que pode ser convertido em dinheiro. Nas palavras de Maria Helena Diniz (2005, p. 70):

O dano patrimonial vem a ser a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável. Constituem danos patrimoniais a privação do uso da coisa, os estragos nela causados, a incapacitação do lesado para o trabalho, a ofensa de sua reputação quando tiver repercussão na sua vida profissional ou em seus negócios.

Não se pode esquecer que o dano material abrange os danos emergentes e os lucros cessantes. Os primeiros, fazem referência à diminuição evidente do patrimônio da vítima, ou seja, aquilo que o empregado perdeu com a impossibilidade de trabalhar. Por sua vez, os segundos, causam mais divergência na doutrina e possuem maior dificuldade em sua determinação, pois não são aparentes, trata-se de uma provável diminuição do patrimônio do lesionado.

Para auferi-los deve-se considerar uma série de fatores, entre eles: a capacidade física e intelectual do empregado antes e depois do acidente ou do acometimento da moléstia, a possibilidade de promoção de cargo e de ganhos no mercado de trabalho.

Para que, desta forma, seja possível levantar tudo o que o empregado poderia ter ganhado desde que sofreu o incidente somado ao prejuízo futuro. O magistrado precisará se atentar para a quantia razoável, ou seja, a que mostrar verossimilhança com as circunstâncias do caso, para não caracterizar o enriquecimento sem causa. As hipóteses de lucros devem sempre ser afastadas.

Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p. 104) traz em sua obra, assim como a maioria dos doutrinadores pátrios e a jurisprudência, um trecho transcrito do livro “A reparação dos danos no Direito Civil” de Hans Albrecht Fischer (1938, p. 49-51), que trata, exatamente, da diferenciação entre danos emergentes e lucros cessantes com elevada proficiência. Daí a importância de transcrevê-lo no presente trabalho:

Mais importante do que distinguir entre dano positivo e lucro frustrado, é assinalar os limites objetivos até onde pode ir o lucro frustrado e conseqüentemente, o dano e a obrigação de indenizá-lo. Não é empresa fácil. Enquanto, na verdade, o conceito de dano positivo tem uma base firme, pois se refere sempre a fatos passados, o de lucro cessante é dominado pela forte soma de incerteza que resulta de se operar aqui com entidades

imaginárias. Aqui, só é seguro não poderem já se verificar aqueles resultados dos quais, se não fosse à interposição do acontecimento danoso, teria brotado o lucro impedido. Mas sempre haverá lugar para dúvida, mais ou menos fundada, se outra circunstância qualquer, a não ter-se produzido a ação danosa, não teria vindo interromper o curso normal dos acontecimentos, obstando também a verificação daqueles resultados. O direito seria demasiadamente severo se exigisse ao prejudicado a prova matemática irrefutável de que essa outra possível circunstância se não teria produzido, nem o lucro previsto deparado com qualquer novo obstáculo. Mas, por outro lado, a experiência constante ensina-nos que os mais exagerados, menos razoáveis pedidos de indenização, têm precisamente o seu fundamento neste conceito imaginário dos lucros frustrados. Ao direito compete distinguir cuidadosamente estas 'miragens de lucro', como lhes chama DERNBURG, da verdadeira ideia de dano, problema a que os juristas de Roma dedicaram suas atenções.

Não basta, pois, a simples possibilidade da realização do lucro, mas também não é indispensável à absoluta certeza de que este teria verificado sem a intercedência do evento danoso. O que deve existir é uma certa probabilidade objetiva, que resulte do curso normal das coisas e das circunstâncias especiais do caso concreto. As meras hipóteses ou possibilidades de lucro não são consideradas pelo direito como lucro frustrado para efeitos de indenização civil. É certo que a possibilidade de importantes benefícios, firmada por uma probabilidade exígua, e a de lucros insignificantes, proposta por uma poderosa verossimilhança, podem apresentar-se como chances, do mesmo valor econômico. Contudo, a lei só aprecia como lucro frustrado a segunda.

Deste modo, tudo aquilo que for provado como prejuízo obtido pelo acidente do trabalho deverá ser indenizado pelo empregador, podendo passar por avaliação pecuniária.

Conforme exposto, a lesão poderá acarretar, também, dano moral. Este, diferentemente do primeiro é imensurável e impossível de ser convertido em pecúnia (dinheiro), por isso também chamado de dano não patrimonial.

A doutrina explica que o dano moral não se refere à própria lesão, mas de sua consequência. Daí a dificuldade de constatação. Ela é puramente subjetiva e dependerá de quem analisar o caso.

Quando tratamos de acidentes do trabalho deve-se presumir que, ser impedido de trabalhar por um fator externo causa sofrimento e profunda dor no indivíduo que via o serviço como bem indispensável na sua vida.

Fica a cargo do juiz, portanto, arbitrar sobre o *quantum* a ser pago - uma vez que a dor não tem preço definido - e as próprias análises das circunstâncias fáticas levarão o magistrado à conclusão. Esses valores deverão ser arbitrados levando em consideração duas finalidades básicas: punir o infrator e compensar a

vítima. Todavia, não poderá ser fixada indenização que sirva para enriquecer a vítima, nem levar o transgressor à ruína.

Por derradeiro, não se pode olvidar de que é pacífico o entendimento de que são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral (Súmula 37 do STJ).

7. OS REFLEXOS NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Vimos que as ocorrências de acidentes do trabalho causam danos à saúde do trabalhador, não só de ordem física, mas também psicológica e moral, levando-o, muitas vezes, à invalidez permanente e até a morte, além do que tal fato reflete no ambiente empresarial, familiar e da sociedade. O indivíduo acidentado vê tolhido seu progresso profissional de forma súbita, transformando em tormento não só a sua vida pessoal como de seus familiares. Ele se transforma num cidadão amargo, introspectivo, depressivo, com baixa autoestima pela sensação de impotência diante da doença, e principalmente pelo fato de ser retirado do mercado de trabalho, seu bem maior.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 215), ao discorrer sobre o assunto alertou para um dado importantíssimo:

De acordo com levantamento da OIT divulgado em 1985, a cada três minutos um trabalhador perdia a vida no mundo em consequência de acidente do trabalho ou de doença profissional, e a cada segundo, pelo menos, quatro trabalhadores sofriam algum tipo de lesão. Em duas décadas a situação mundial piorou amargamente. Estatísticas da mesma OIT atestam que ocorrem por ano no mundo 270 milhões de acidentes, representando uma média aproximada de 740 mil por dia ou 9 por segundo. Desse elevado número, resultam a cada ano por volta de 2,2 milhões de acidentes do trabalho com óbito, atingindo mais de 4 mortes por minuto.

Os números são bastante expressivos, causando além de perdas humanas gastos extraordinários para a economia do País, donde necessário tratar do assunto com seriedade que merece. A tomada de providências urgentes para prevenção de acidentes relacionados com o trabalho se faz imperativa, uma vez que previsíveis e, portanto, a adoção de medidas preventivas acarretará resultados satisfatórios se não acabando, por certo diminuindo sobremaneira a ocorrência desses acidentes.

No Brasil a situação não é diferente, em virtude do grande número de acidentes de trabalho todo o sistema produtivo fica afetado, portanto gera reflexo no

desenvolvimento da riqueza nacional, atingindo diretamente o Produto Interno Bruto (PIB) do País.

A empresa que fica privada da mão de obra do funcionário acidentado, se vê obrigada a contratar mão de obra extraordinária, onerando seus custos e, por conseguinte o Custo do País. Assim, ao invés de reduzir os custos, estes elevados, levam a empresa a perder competitividade, e por fim, acarreta a diminuição na oferta de emprego. Um verdadeiro caos para economia do País.

O gravame ainda maior ocorre na Previdência Social, que absorve custos altíssimos, decorrentes dos acidentes do trabalho, envolvendo os benefícios deferidos aos segurados acidentados: aposentadorias antecipadas (especiais e por invalidez), auxílios-doença, pensão por morte, auxílio-acidente, reabilitação e readaptação do segurado-acidentado, gastos com médicos e saúde.

O número de acidentados cresce vertiginosamente, e com isso cresce o número da população ociosa, com poder aquisitivo diminuído, o que gera um impacto negativo na economia do País. Comprovando que medidas preventivas devam ser implantadas urgentemente pelas empresas, investindo na segurança e saúde dos trabalhadores, evitando com isso prejuízos maiores no futuro.

José Pastore (1999, p. 62), estudando os gastos diretos e indiretos, mais os custos que o Estado suporta para o atendimento médico de trabalhadores informais, concluiu que “os custos dos acidentes do trabalho no Brasil ultrapassam 20 bilhões de reais por ano”.

Oliveira (2010, p. 217), em sua pesquisa sobre o assunto nos revela em sua obra:

Mais recentemente, estimativas do Conselho Nacional de Previdência Social indicam que a ausência de segurança nos ambientes de trabalho no Brasil, gerou em 2003, um custo de aproximadamente R\$ 32,8 bilhões para o país, mas há quem diga que essa conta atualmente passa de setenta bilhões de reais por ano.

Os dados são alarmantes, o que demonstra a urgência de conscientização da necessidade de mudança de atitude, com a adoção de medidas

preventivas, muitas até bem simples, mas capazes de minimizar as consequências causadas pelos acidentes de trabalho, e diminuir a perda de vidas humanas.

7.1 O Registro do Acidente do Trabalho e a Previdência Social

É direito do empregado, depois de ocorrido o acidente ou constatado a doença, o registro no órgão previdenciário, formulado através da CAT - Comunicação do Acidente do Trabalho.

Essa comunicação é de extrema importância para o obreiro, pois facilitará a aquisição do benefício previdenciário.

A Lei n. 8.213/91, art. 22 estabelece que a comunicação do acidente deve ser feita pela empresa até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, fornecer cópia da CAT ao acidentado ou a seus dependentes, ao sindicato da categoria do trabalhador, ao Sistema Único de Saúde – SUS – e à Delegacia Regional do Trabalho. Sendo que em caso de morte, além da emissão da CAT, deverá ser comunicada a autoridade policial competente.

É comum observar casos em que o empregador não emite a comunicação e é relutante em fazê-la, uma vez que o acidente de trabalho desencadeará uma variedade de obrigações civis e criminais para ele.

Por este motivo, o § 2º. do art. 22, prevê que, nos casos em que a empresa não emitir a CAT, podem formalizar a comunicação do acidente: o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato da categoria, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não importando se tenha ultrapassado o prazo estipulado para a empresa apresentá-la.

O artigo 169 da CLT reza a obrigatoriedade da comunicação das doenças profissionais ou de trabalho, ainda que sejam apenas de suspeita.

É importante ressaltar que a ausência de reconhecimento da previdência social da doença profissional não impede que o trabalhador busque, judicialmente, a sua constatação.

Será considerado como dia do acidente, a data do início da incapacidade laboral para o exercício das atividades, ou o dia em que se tiver o diagnóstico da doença.

Em seguida à emissão da CAT, será agendada data para realização de perícia médica do INSS, quando o perito oficial, após exame detalhado, deverá concluir pela incapacidade e pela existência do nexo causal, caracterizando assim a doença ocupacional, prevista na Classificação Internacional de Doenças - CID, que dará direito ao trabalhador ao recebimento do “auxílio-doença-acidentário”. Caso a perícia não entenda pelo nexo causal o empregado poderá interpor recurso administrativo para reverter à situação, ou ainda, ingressar com ação judicial para comprovar a doença ocupacional.

7.2 Direitos Previdenciários do Acidentado ou de seus Dependentes

a) Auxílio–doença:

Tem por finalidade substituir o salário do trabalhador quando este encontrar-se incapacitado para voltar ao serviço por mais de 15 (quinze) dias consecutivos em razão de doença.

É chamado de auxílio-doença acidentário quando a enfermidade ou incapacitação possuir nexo causal com a função exercida, ou seja, a doença desenvolvida pelo trabalhador ou o acidente sofrido por ele, tiver ocorrido em razão da função que executava.

Com exceção do empregado doméstico e daqueles que não possuem carteira assinada, casos onde a previdência assumirá o pagamento do benefício desde o início, o empregador ficará responsável por arcar com o auxílio até

completar os quinze dias de afastamento e, após esta data, a previdência social assumirá a remuneração.

Para que o empregado seja merecedor do benefício, ele deverá passar por uma perícia médica da própria Previdência Social, e também ter sido contribuinte por no mínimo 12 (doze) meses – chamado de prazo de carência. No caso de auxílio-doença acidentário, este último requisito não é exigido.

O Decreto n. 3.048/91, em seu artigo 77⁷ deixa claro que o segurado deverá submeter-se a exames médicos periódicos da Previdência Social para a constatação da invalidez, assim como, será obrigado a participar do programa de reabilitação profissional por ela prescrito, sob pena de ter seu benefício suspenso.

O benefício deixará de ser pago quando for constatada a cura da enfermidade e a recuperação da capacidade laborativa. Ou, ainda, quando o benefício se converter em aposentadoria por invalidez.

b) Aposentadoria por invalidez:

É o benefício concedido aos trabalhadores que, por acidente ou doença, ficaram incapacitados para qualquer trabalho que possa garantir seu sustento. Essa constatação será realizada pela perícia médica da própria Previdência Social.

A Previdência não concederá o benefício para aqueles que não foram contribuintes pelo prazo mínimo de doze meses e para os que adquiriram a doença antes de ter se filiado a este órgão. Em caso de acidentes a carência não será exigida, porém é necessário que o empregado esteja inscrito na Previdência Social.

É importante lembrar, que o aposentado por invalidez também será obrigado a se submeter aos exames periódicos, realizados de 2 (dois) em 2 anos. Uma vez constatada a volta da capacidade para o trabalho, o aposentado perde o benefício.

⁷ Art. 77. O segurado em gozo de auxílio-doença está obrigado, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da previdência social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

c) Auxílio-acidente:

Este benefício é pago ao trabalhador que sofreu acidente (de qualquer natureza) em seu emprego e, por esse motivo, tem sua capacidade de trabalho reduzida.

Tem natureza jurídica de indenização, uma vez que será devido apenas depois de cessado o pagamento do auxílio-doença, e ainda que o trabalhador volte ao seu serviço, fique desempregado ou receba outro benefício previdenciário (com exceção da aposentadoria), o auxílio-acidente continuará sendo pago.

O benefício concedido será de 50% do valor do benefício anteriormente recebido, e será pago até que sobrevenha a aposentadoria ou a morte.

d) Pensão por morte:

É um benefício pago à família do acidentado após sua morte.

O pagamento é feito pela previdência no valor de 100% da aposentadoria que o falecido recebia - ou tinha direito - na data de seu óbito.

Se houver mais de um pensionista (herdeiro), o valor será igualmente repartido entre eles. A cota individual da pensão por morte deixará de ser paga quando: o pensionista vier a óbito, o irmão ou filho for emancipado (ainda que inválido), o irmão ou filho completar 21 anos de idade (exceção se for inválido), ou quando cessar a invalidez do pensionista.

Neste caso não é exigido carência, porém será necessário que o falecido tenha pago o seguro corretamente antes de sua morte.

e) Abono anual:

É o benefício pago pela Previdência Social ao acidentado ou ao seu dependente que, recebeu auxílio-acidente, auxílio-doença, aposentadoria ou pensão por morte durante o ano.

É calculado da mesma forma como se calcula um 13^o. salário, e terá como base o valor do benefício do mês de dezembro de cada ano, como prevê o art. 201, § 6^o. da Constituição Federal.

f) Reabilitação profissional:

É comum que o acidentado e o incapacitado, parcial ou total, para o trabalho tenha dificuldades para reingressar no mercado de trabalho, então a Previdência Social disponibiliza uma série de médicos, psicólogos, fisioterapeutas e assistentes sociais para realizarem um serviço de reabilitação e reeducação profissional para que haja o retorno ao trabalho.

Quando o acidentado estiver apto a voltar, a Previdência emitirá um certificado indicando a qual atividade será reabilitado.

7.3 O Acidentado e a Estabilidade no Emprego

A palavra estabilidade, de acordo com o dicionário Aurélio, significa segurança, permanência, solidez. Então, poder-se-ia dizer que estabilidade no emprego significa ter segurança de emprego, ou melhor, ter um emprego garantido.

A estabilidade no emprego surgiu depois de muito observar que, ao retornar às empresas, o acidentado era despedido. Uma vez que, aquele que está afastado devido a um acidente ou adquiriu uma doença em razão da atividade, volta ao seu emprego inseguro, fora do ritmo e com baixa produtividade, natural de todo ser humano. Então, as Convenções e Dissídios Coletivos passaram a apresentar matéria de estabilidade no emprego após a recuperação do trabalhador.

Mais tarde, a idéia foi também acolhida pelos tribunais, como se pode observar em um acórdão de 1982 do TST:

Estabilidade ao trabalhador acidentado. A cláusula parece justa e de grande alcance social, pois não raras vezes, após o retorno do empregado do auxílio-enfermidade, mesmo estando apto à reintegração ao trabalho, as empresas despedem sem atender para o fato de que estes empregados já possuem experiência no trabalho, podendo continuar a prestar relevantes serviços ao patrão. Além do mais, ante a crise de desemprego em que atravessa a sociedade brasileira, mais do que nunca a garantia de emprego tem que ser preservada. Assim, plenamente justificável a pretensão, mas como o pedido foi feito genericamente, estabilidade do acidentado, sem se estabelecer o tempo, defiro em até seis meses, após o retorno da licença previdenciária na forma da jurisprudência. (TST. PLENO, Proc. RO-DC-149/82, Rel. Min. Guimarães Falcão, DJ 30 nov. 1982)

O empregado, que adquiriu doença ocupacional ou sofreu acidente do trabalho, terá estabilidade por um período de doze meses quando voltar para seu emprego. É o que reza o artigo 118 da Lei n. 8.213/91:

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

Percebe-se que a lei acidentária faz referência a um “prazo mínimo” de doze meses, contudo, a doutrina diz ser uma expressão desnecessária pois, na prática, não se encontra empregadores concedendo prazo superior a doze meses, uma vez que é a quantia mínima exigida por lei.

De outro ponto de vista, agiu positivamente o legislador ao dar esta redação à norma, pois abre margem aos sindicatos de classe buscarem em acordos e convenções coletivas a estabilidade por um prazo superior.

A constitucionalidade desse artigo foi confirmada pela Súmula n. 378 do Supremo Tribunal Federal.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 233) alerta que não se pode olvidar “que essa garantia de emprego abrange as hipóteses de acidente típico, as doenças ocupacionais, acidente de trajeto e as hipóteses mencionadas na lei como equiparadas a acidentes do trabalho⁸”.

Contudo, não é qualquer acidente de trabalho que gerará estabilidade, pois esta possui como termo inicial, a data da suspensão do pagamento do auxílio-

⁸ Lei 8.213/91, artigos 19, 20 e 21.

doença acidentário. Assim, como para obter esse auxílio, o indivíduo deverá ficar afastado por no mínimo 15 dias, só haverá possibilidade de se obter a estabilidade quando completado esse prazo.

Inclusive, Cecília (2008, p. 111) e Oliveira (2010, p. 233) afirmam ser pressuposto para obtenção da garantia, ficar afastado por esse período, demonstrando a gravidade do acidente.

Como última consideração, a estabilidade também alcançará aquele empregado que se aposentou por invalidez e depois de recuperada a capacidade, voltou a trabalhar. Deve-se, portanto, aplicar conjuntamente o art. 475 da CLT (que assegura o direito do aposentado por invalidez retornar no mesmo cargo que ocupava quando deixou a empresa) com o art. 118 da Lei n. 8.213/91.

7.4 A Cumulação da Indenização com os Benefícios Acidentários

No Judiciário, ações de indenização decorrentes de reparações materiais e morais por acidentes do trabalho vêm aumentando sobremaneira, gerando indenizações altíssimas, com fundamento na responsabilidade civil, o que tem feito com que as empresas reflitam sobre seus métodos de trabalho e considerem como primordial a adequação do meio ambiente do trabalho e, ainda que não estejam realizando ações decorrentes da preocupação primeira com a saúde do trabalhador — o que seria ideal —, ao menos têm agido, embora seja latente a motivação de se preservar a economia.

É importante considerar que a responsabilidade civil tratada no âmbito da justiça do trabalho insere-se nos limites da relação jurídica trabalhista e das disposições do direito social, e não nas relações jurídicas de natureza civil. Isso significa que, quando o empregado reivindica a Previdência Social ou ao próprio empregador, reparação por eventual dano, a fundamentação decorre de legislação estritamente social (Constituição Federal e Lei de Acidente do Trabalho), uma vez que o Código Civil não faz nenhuma menção a esta matéria.

Muito se discutiu nos tribunais se a indenização por acidente de trabalho paga pelo empregador a título de responsabilidade civil estaria gerando *bis in idem* (repetição do pagamento), uma vez que a Previdência Social fornece também os benefícios acidentários.

Entretanto, a divergência já se encontra superada e prevalece o entendimento de que havendo culpa do empregador, de qualquer grau ou espécie, ainda que se trate de culpa levíssima, o acidentado fará jus a indenização mais os benefícios do INSS. Como se pode observar no Recurso Ordinário julgado no TRT da 3ª. região em novembro de 2001:

Indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidente do trabalho – Atualmente, está pacificada a controvérsia sobre o cabimento da reparação civil independentemente da indenização acidentária a cargo da Previdência Social. Desde o Decreto-Lei n. 7.036/44, teve início a previsão legal da reparação civil nos casos de acidentes do trabalho e situações equiparadas, quando o empregador agia com dolo. A Súmula 229 do STF estendeu o direito à indenização quando o empregador tivesse dolo ou culpa grave no evento. A Constituição da República de 1988 dissipou as dúvidas a respeito, prevendo o direito do empregado ao seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º., XXVIII), sem qualificar a natureza dessa culpa. Assim, mesmo na culpa levíssima é cabível a indenização. Finalmente, o art. 121 da Lei 8.213/91, estabeleceu que “o pagamento pela Previdência Social, das prestações por acidente de trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”, não havendo mais qualquer dúvida de que as reparações são distintas e podem ser acumuladas. (Minas Gerais. TRT 3ª. região. 3ª. Turma. RO n. 10821/01, Rel.: Sebastião Geraldo de Oliveira)

A Lei 8.213/91 trata deste assunto em seu art. 121 e deixa claro que não há *bis in idem*: “O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.

Insta salientar que, na mesma relação jurídica, pode ensejar responsabilidade penal, civil, trabalhista ou acidentária. Uma não exclui a outra!

7. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto chega-se à conclusão de que o Brasil tem um imenso arcabouço jurídico em matéria de proteção à saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho. Contudo, ainda são inúmeros os casos de acidentes, doenças e mortes em razão das atividades laborais desenvolvidas.

Todo este problema decorre da falta de conscientização dos trabalhadores por parte de seus empregadores, dos poderes públicos e sindicatos, que não possuem uma política de prevenção efetiva.

O ambiente laboral deve ser sadio de um modo geral, tanto no aspecto físico como no psicológico, ou seja, um lugar onde não só existam as condições adequadas para o exercício das atividades como também se respeitem as diferenças, e não haja discriminação nem assédio moral.

É obrigação das empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras (NRs) e pelas normas internacionais das Convenções da OIT — ratificadas pelo Brasil —, já que o mais importante é instruir os empregados a respeitarem os riscos que a atividade laborativa pode lhes causar, especialmente para evitar doenças ocupacionais. É importante lembrar também que cabe às empresas a adoção de medidas que facilitem o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Entretanto, o que se observa é empreendedores preocupados apenas em obter lucros com a atividade desenvolvida, sem se atentar para aqueles que são as “peças” fundamentais para a obtenção destes, os trabalhadores. E sindicatos omissos quanto à questão da saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, quando o correto seria a tomada de iniciativas para reverter à situação.

Como consequência de toda essa mentalidade arcaica, milhares de trabalhadores desenvolvem doenças mentais graves, sofrem mutilações e ficam incapacitados para as atividades laborais, o que gera gastos imensuráveis para as empresas e para a Previdência Social.

Diante desta situação, insistimos, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana não pode ser visto como uma mera norma que propaga um estado ideal de coisas. É necessária uma mudança efetiva de pensamento, no sentido de realmente garantir a dignidade ao trabalhador, atendendo aos valores sociais, humanos e morais.

Não nos olvidamos que muitas empresas multinacionais têm demonstrado que investimentos na área de meio ambiente do trabalho têm trazido resultados satisfatórios, melhorando a qualidade e a produtividade, elementos essenciais nos acirrados mercados interno e externo.

O Brasil se mostra, mais uma vez, na contramão da ideologia dos países desenvolvidos e continuará na liderança no número de acidentes de trabalho se não houver uma mudança efetiva na mentalidade de todo o universo laboral brasileiro, de modo que um ambiente de trabalho seguro e equilibrado não fique somente no plano teórico.

É preciso enxergar que o trabalho é meio de subsistência, de garantia de vida, e não uma forma de perdê-la!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALSINA, Jorge Bustamante. **Derecho ambiental. Fundamentación y normativa.** Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1995, p. 47.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Vade Mecum. São Paulo: Saraiva: 2011.

_____. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Vade Mecum. São Paulo: Saraiva 2011.

_____. **Portaria n. 3.214 de 08 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, DF. 1978. Disponível em: <http://www.cefetbambui.edu.br/cipa/arquivos/p_19780608_3214.pdf> Acesso em: 17/10/2011.

CECÍLIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do Empregador por Danos à Saúde do Trabalhador.** São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. Curso de Direito Civil Brasileiro: **Responsabilidade Civil.** 19ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FELGUERAS, Santiago. **Derechos Humanos y Medio Ambiente.** Buenos Aires. 1966.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação.** 2ª. Ed., São Paulo: Atlas, 1994.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2000.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. **Direito do Trabalho: Direitos humanos**. São Paulo: Ed. BH, 2006.

GIVRY, Jean de. **A humanização do ambiente de trabalho: a nova tendência na proteção do trabalhador**. In *Tendências do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, v. 3, p. 7/15, 1980.

GONÇALVES, Ernesto Lima. **A empresa e a saúde do trabalhador**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1988.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos**. Revista de Processo, São Paulo: RT, 1999. vol. 93, p. 161.

MELO, Raimundo Simão de. **Responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador**. Tese de doutorado. São Paulo: PUC, 2004, p. 301.

_____. **Dignidade humana e o meio ambiente do trabalho**. Artigo. São Paulo: BH Editora, 2006.

MILARÉ, Edis. **Direito do Ambiente**. São Paulo: RT, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo: LTr, 1999, p. 584.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. **Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho**. In: Curso de medicina do trabalho. São Paulo: Fundacentro, 1979. V. 1, p. 6.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 5ª. edição. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5^a. edição. São Paulo: LTr, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Trabalho**. São Paulo: Revista da AMATRA II, 2003.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho. Dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ROTA, Demetrio Loperena. **El Derecho Al Medio Ambiente Adecuado**. Madri: Civitas, 1998.

SANTOS, Maria Celeste Cordeiro dos. **O equilíbrio do pêndulo: a Bioética e a lei**. São Paulo: Ícone, 1998.

SARTEL. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SOARES, Evanna. **Ação ambiental trabalhista**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004.

SOUZA, Robsneia Paulo Machado de. **O meio ambiente de trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774>
Acessado em: 25 de abr. de 2011.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

ANEXOS

ANEXO A

Convenção n.º 148

Convenção Relativa à Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais Devidos à Poluição do Ar, ao Ruído e às Vibrações nos Locais de Trabalho.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu a 1 de Junho de 1977, na sua 63.^a sessão; Tendo em atenção as Convenções e Recomendações internacionais pertinentes, e nomeadamente a Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, de 1953; a Recomendação sobre os Serviços de Medicina do Trabalho, de 1959; a Convenção e a Recomendação sobre a Proteção contra as Radiações, de 1960; a Convenção e Recomendação sobre a Proteção das Máquinas, de 1963; a Convenção sobre as Prestações Devidas por Acidentes de Trabalho e por Doenças Profissionais, de 1964; a Convenção e a Recomendação sobre a Higiene (Comércio e Escritórios), de 1964; a Convenção e a Recomendação sobre o Benzeno, de 1971, e a Convenção e a Recomendação sobre o Cancro Profissional, de 1974; Depois de ter decidido adotar várias propostas relativas ao meio de trabalho: poluição atmosférica, ruído e vibrações, que constituem o quarto ponto na ordem do dia da sessão; Depois de ter decidido que estas propostas tomariam a forma de uma Convenção internacional; adota, neste dia 20 de Junho de 1977, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977:

PARTE I - Âmbito e definições

ARTIGO 1º. 1 - A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de atividade econômica. 2 - Todo o Membro que ratificar a presente Convenção pode, após consulta às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas, se as houver, excluir da aplicação da Convenção

determinados ramos de atividade econômica, quando essa aplicação levantar problemas específicos de certa importância. 3 - Qualquer Membro que ratificar a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação, que é obrigado a apresentar em virtude do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar os ramos que foram objeto da exclusão em cumprimento do n.º 2 do presente artigo, indicando os motivos dessa exclusão, e expor, nos relatórios ulteriores, a situação da sua legislação e da sua prática no respeitante a esses ramos, especificando em que medida cumpriu ou se tenciona pôr em prática a Convenção no que respeita aos ramos em questão.

ARTIGO 2º. 1 - Qualquer Membro pode, após consulta às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, se as houver, aceitar as obrigações previstas pela presente Convenção, separadamente, no que respeita: a) À poluição do ar; b) Ao ruído; c) Às vibrações. 2 - O Membro que não aceitar as obrigações previstas pela Convenção para uma ou várias categorias de riscos especificá-lo-á no seu instrumento de ratificação e indicará esses motivos no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção, que é obrigado a apresentar em virtude do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Deverá expor nos relatórios ulteriores a situação da sua legislação e da sua prática no tocante às categorias de riscos que forem objeto de exclusão, precisando em que medida pôs ou se tenciona pôr em prática a Convenção no que respeita a cada categoria de riscos. 3 - Todo o Membro que, quando da sua ratificação, não tiver aceitado as obrigações previstas pela presente Convenção para todas as categorias de riscos deverá posteriormente, quando considerar que as circunstâncias o permitem, informar o diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho de que aceita as obrigações previstas pela Convenção relativamente a uma ou mais das categorias anteriormente excluídas da sua aceitação.

ARTIGO 3º. Para os fins da presente Convenção: a) A expressão "poluição do ar" designa todo o ar contaminado por substâncias que sejam nocivas para a saúde ou de qualquer forma perigosas, qualquer que seja o seu estado físico; b) O termo "ruído" designa todos os sons que possam causar a perda da audição ou ser nocivos para a saúde ou perigosos de qualquer forma; c) O termo "vibrações" designa todas as vibrações transmitidas ao corpo humano por estruturas sólidas e

que sejam nocivas para a saúde ou perigosas de qualquer forma.

PARTE II - Disposições gerais

ARTIGO 4º. 1 - A legislação nacional deverá prescrever que se tomem medidas nos locais de trabalho para prevenir os riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído e às vibrações, limitá-los e proteger os trabalhadores contra esses riscos. 2 - As modalidades de aplicação das medidas prescritas poderão ser adotadas através de normas técnicas, de manuais de diretivas práticas ou de outros meios apropriados.

ARTIGO 5º. 1 - Ao aplicar as disposições da presente Convenção, a autoridade competente deverá agir em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores interessados. 2 - Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores deverão colaborar na elaboração das modalidades de aplicação das medidas prescritas em virtude do artigo 4.º. 3 - Deverá instituir-se a todos os níveis uma colaboração tão estreita quanto possível entre o empregador e os trabalhadores para a aplicação das medidas prescritas pela presente Convenção. 4 - Os representantes do empregador e dos trabalhadores da empresa deverão ter a possibilidade de acompanhar os inspetores quando estes verificarem a aplicação das medidas prescritas nesta Convenção, a não ser que estes considerem, de acordo com instruções gerais da autoridade competente, que isso pode prejudicar a eficácia da sua fiscalização.

ARTIGO 6º. 1 - Os empregadores serão responsabilizados pela aplicação das medidas prescritas. 2 - Sempre que várias entidades patronais empreendam simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho, terão o dever de colaborar a fim de aplicar as medidas prescritas, sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador pela saúde e pela segurança dos trabalhadores que emprega. Nos casos apropriados, a autoridade competente prescreverá os processos gerais segundo os quais deverá efetuar-se essa colaboração.

ARTIGO 7º. 1 - Os trabalhadores terão o dever de respeitar as instruções de segurança destinadas a prevenir os riscos profissionais devidos à

poluição do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho, a limitá-los e a assegurar a proteção contra esses riscos. 2 - Os trabalhadores ou os seus representantes terão direito a apresentar propostas, a obter informações, a obter uma formação e a recorrer à instância apropriada para assegurar a proteção contra os riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho.

PARTE III - Medidas de prevenção e proteção

ARTIGO 8º. 1 - A autoridade competente deverá fixar os critérios que permitam definir os riscos de exposição à poluição do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho e, sendo caso disso, deverá precisar, com base nesses critérios, os limites de exposição. 2 - Quando da elaboração dos critérios e da determinação dos limites da exposição, a autoridade competente deverá tomar em consideração o parecer de pessoas qualificadas do ponto de vista técnico, designadamente pelas organizações mais representativas do patronato e trabalhadores interessados. 3 - Os critérios e os limites de exposição deverão ser fixados, completados e revistos com regularidade, à luz dos conhecimentos e dos novos dados nacionais e internacionais, tendo em conta, na medida do possível, todos os aumentos dos riscos profissionais resultantes da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho.

ARTIGO 9º. Tanto quanto possível, todos os riscos devidos à poluição do ar, ao ruído e às vibrações deverão ser eliminados dos locais de trabalho: a) Através de medidas técnicas aplicadas às novas instalações ou aos novos processos quando da sua concepção ou da sua instalação, ou por medidas técnicas suplementares introduzidas nas instalações ou nos processos existentes; ou, quando isso não for possível, b) Por medidas complementares de organização do trabalho.

ARTIGO 10º. Quando as medidas tomadas em virtude do artigo 9.º não reduzirem a poluição do ar, o ruído e as vibrações nos locais de trabalho aos limites especificados no artigo 8.º, os empregadores deverão fornecer e manter em bom estado o equipamento de proteção individual apropriado. A entidade patronal não deverá obrigar um trabalhador a trabalhar sem o equipamento de proteção individual

fornecido em virtude do presente artigo.

ARTIGO 11º. 1 - O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou susceptíveis de serem expostos aos riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações nos locais de trabalho deverá ser objeto de vigilância, com intervalos apropriados, nas circunstâncias e de acordo com as modalidades fixadas pela autoridade competente. Essa vigilância deverá incluir um exame médico de admissão e exames periódicos, em condições determinadas pela autoridade competente. 2 - A vigilância prevista no n.º 1 do presente artigo não deverá acarretar qualquer despesa ao trabalhador interessado. 3 - Quando a permanência de um trabalhador num posto que implique a exposição à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações for desaconselhada por razões médicas, devem empregar-se todos os meios, conformes com a prática e as condições nacionais, para o transferir para outro emprego conveniente ou para lhe assegurar a manutenção dos seus rendimentos por meio de prestações da segurança social ou por qualquer outro método. 4 - As medidas tomadas para pôr em prática a presente Convenção não deverão afetar desfavoravelmente os direitos dos trabalhadores estabelecidos pela legislação sobre a segurança social ou o seguro social.

ARTIGO 12º. A utilização de processos, substâncias, máquinas ou materiais, especificados pela autoridade competente, que implique a exposição de trabalhadores aos riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações nos locais de trabalho deverá ser notificado à autoridade competente, a qual poderá, conforme os casos autorizá-la, segundo determinadas condições, ou proibi-la.

ARTIGO 13º. Todas as pessoas interessadas: a) Deverão ser informadas de maneira adequada e apropriada dos riscos profissionais que podem surgir nos locais de trabalho devido à poluição do ar, ao ruído e às vibrações; b) Deverão também receber, previamente, instruções adequadas e apropriadas acerca dos meios disponíveis para prevenir esses riscos, limitá-los e proteger contra eles os trabalhadores.

ARTIGO 14º. Deverão tomar-se medidas, tendo em conta as condições e os recursos nacionais, para promover a investigação no domínio da prevenção e

da limitação dos riscos devidos à poluição do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho.

PARTE IV - Medidas de aplicação

ARTIGO 15º. Segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente, os empregadores deverão designar uma pessoa competente, ou recorrer a um serviço exterior ou comum a várias empresas, para tratar das questões de prevenção e limitação da poluição do ar, do ruído e das vibrações nos locais de trabalho.

ARTIGO 16º. Cada Membro deverá: a) Tomar, por via legislativa ou por qualquer outro método, de acordo com a prática e as condições nacionais, as medidas necessárias, entre as quais a adoção de sanções apropriadas, para se efetivarem as disposições da Convenção; b) Encarregar serviços de inspeção apropriados do controle da aplicação das disposições da Convenção ou verificar que é assegurada uma inspeção adequada.

PARTE V - Disposições finais

ARTIGO 17º. As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 18º. 1 - Esta Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo diretor-geral. 2 - Entrará em vigor doze meses após registro, pelo diretor-geral, das ratificações de dois Membros. 3 - Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que tiver sido registrada a sua ratificação.

ARTIGO 19º. 1 - Qualquer Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá, decorrido um período de dez anos a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, denunciar a Convenção no seu conjunto ou relativamente a uma ou mais categorias de riscos atrás citados no artigo 2.º, por comunicação

enviada ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrada. A denúncia apenas terá efeito um ano depois de ter sido registrada. 2 - Qualquer Membro que tiver ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos e poderá depois denunciar a presente Convenção, nas condições previstas neste artigo, no termo de cada período de dez anos.

ARTIGO 20º. 1 - O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho participará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização. 2 - Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor desta Convenção.

ARTIGO 21º. O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os atos de denúncia que tiver registrado, de acordo com os artigos anteriores.

ARTIGO 22º. Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 23º. 1 - No caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial desta Convenção, e salvo disposição em contrário da nova Convenção: a) A ratificação, por um Membro, da nova Convenção implicará de pleno direito, não obstante o artigo 19.º atrás referido, a denúncia desta Convenção, desde que a nova Convenção prevista tenha entrado em vigor; b) A partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, esta Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros. 2 - Esta Convenção

manter-se-á, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

ARTIGO 24º. As versões francesa e inglesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

ANEXO B

Convenção n. 155

Segurança e Saúde dos Trabalhadores

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do trabalho, e congregada na citada cidade no dia 3 de junho de 1981 em sua sexagésima sétima reunião; depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981:

Parte I - Campo da Aplicação e Definições

Artigo 1º. 1. O presente Convênio se aplica a todas as áreas de atividade econômica. 2. Todo Membro que ratifique o presente Convênio poderá, mediante consulta tão logo seja possível às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente de sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais tal aplicação apresente problemas especiais de certa importância. 3. Todo Membro que ratifique o presente Convênio deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeter em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do trabalho, as áreas de

atividade que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste Artigo, explicando os motivos de tal exclusão e descrevendo as medidas tomadas para assegurar suficiente proteção aos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso realizado sobre uma aplicação mais ampla.

Artigo 2°. 1. O presente Convênio se aplica a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas. 2. Todo Membro que ratifique o presente Convênio poderá, mediante consulta, tão logo como seja possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente de sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores a respeito das quais se apresentem problemas particulares de aplicação. 3. Todo Membro que ratifique o presente Convênio deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste Artigo, explicando os motivos de tal exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso realizado para uma aplicação mais ampla.

Artigo 3°. Para os efeitos do presente Convênio: a) a expressão áreas de atividade econômica abrange todas as áreas em que há trabalhadores empregados, incluída a administração pública; b) o termo trabalhadores abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os empregados públicos; c) a expressão lugar de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tiverem que acudir por razão de seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador; d) o termo regulamentos abrange todas as disposições às que a autoridade ou autoridades competentes conferiram força de lei. e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

Parte II - Princípios de uma Política Nacional

Artigo 4°. 1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as

organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. 2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 5º. A política a que se faz referência no Artigo 4 do presente Convênio deverá levar em consideração as grandes esferas de ação seguintes, na medida em que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho: a) desenho, ensaio, eleição, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (lugares de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinaria e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos); b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação da maquinaria, do equipamento, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) formação, incluída a formação complementar necessária, qualificações e motivação das pessoas que intervêm, de uma forma ou outra, para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene; d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e a todos os níveis apropriados até o nível nacional inclusive; e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar resultante de ações empreendidas justificadamente por eles de acordo com a política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio.

Artigo 6º. A formulação da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio deveria precisar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, os empregadores, os trabalhadores e outras pessoas interessadas, considerando o carácter complementar de tais responsabilidades, bem como as condições e a prática nacionais.

Artigo 7º. A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser objeto, a intervalos adequados, de exames globais ou relativos a determinados setores, a fim de identificar os problemas principais, elaborar meios eficazes de resolvê-los, definir a ordem de prelação das medidas que deva tomar, e avaliar os resultados.

Parte III - Ação a Nível Nacional

Artigo 8º. Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método conforme as condições e a prática nacionais, e mediante consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o Artigo 4 do presente Convênio.

Artigo 9º. 1. O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção apropriado e suficiente. 2. O sistema de controle deverá prever sanções adequadas em caso de infração das leis ou dos regulamentos.

Artigo 10º. Deverão ser tomadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprir com suas obrigações legais.

Artigo 11º. A fim de tornar efetiva a política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio, a autoridade ou autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes funções: a) a determinação, quando a natureza e o grau dos riscos assim o exigirem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, seu início de exploração, as transformações mais importantes que possam requerer e toda modificação de seus fins iniciais, assim como a segurança da equipe técnica utilizada no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes; b) a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, bem como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no

trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes; c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais; d) a realização de pesquisas cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano para a saúde acontecido durante o trabalho ou em relação com o mesmo pareça revelar uma situação grave; e) a publicação anual de informações sobre as medidas tomadas na aplicação da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio e sobre os acidentes do trabalho, os casos de doenças profissionais e outros danos para a saúde acontecidos durante o trabalho ou em relação com o mesmo; f) considerando as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que envolverem para a saúde dos trabalhadores.

Artigo 12°. Deverão tomar-se medidas conforme a legislação e prática nacionais a fim de zelar por que as pessoas que desenham, fabricam, importam, fornecem ou cedem a qualquer título maquinaria, equipamentos ou substâncias para uso profissional: a) se assegurem, na medida em que seja razoável e factível, de que a maquinaria, os equipamentos ou as substâncias em questão não impliquem em nenhum perigo para a segurança e a saúde das pessoas que façam uso correto deles; b) facilitem informação sobre a instalação e utilização corretas da maquinaria e os equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, bem como instruções sobre a maneira de prevenir os riscos conhecidos; c) efetuem estudos e pesquisas ou se mantenham a par de qualquer outra forma da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos pontos a) e b) do presente Artigo.

Artigo 13°. De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de conseqüências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

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

Artigo 15°. 1. A fim de assegurar a coerência da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio e das medidas tomadas para aplicá-la, todo Membro deverá tomar, mediante consulta tão logo seja possível às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições conforme as condições e a prática nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as partes II e III do presente Convênio. 2. Quando as circunstâncias o exigirem e as condições e a prática nacionais o permitam, tais disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

Parte IV - Ação a Nível de Empresa

Artigo 16°. 1. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. 2. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando se tomam medidas de proteção adequadas. 3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir, na medida em que seja razoável e factível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Artigo 17°. Sempre que dois ou mais empresas desenvolvam simultaneamente atividade num mesmo lugar de trabalho terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas no presente Convênio.

Artigo 18°. Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para fazer frente a situações de urgência e a acidentes, incluídos meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Artigo 19°. Deverão adotar-se disposições a nível de empresa em virtude das quais: a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador; b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho; c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais; d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e higiene do trabalho; e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa; f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.

Artigo 20°. A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo que se adotem na aplicação dos artigos

16 a 19 do presente Convênio.

Artigo 21°. As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar em nenhuma carga financeira para os trabalhadores.

Parte V. Disposições Finais

Artigo 22°. O presente Convênio não revisa nenhum dos convênios ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Artigo 23°. As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 24°. 1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham registrado o Diretor Geral. 2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral. 3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 25°. 1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá denunciá-lo quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, para seu registro. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado. 2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 26°. 1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização. 2. Ao notificar aos Membros da Organização o

registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 27°. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para os efeitos do registro e de conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 28°. Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 29°. 1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário: a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, ipso jure, a denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no Artigo 25, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor; b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros. 2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 30°. As versões inglesas e francesas do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

ANEXO C

Convenção n. 161

Serviços de Saúde no Trabalho

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho, e congregada na citada cidade no dia 7 de junho de 1985 em sua septuagésima primeira reunião tendo em conta que a proteção dos trabalhadores contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes do trabalho constitui uma das tarefas designadas à Organização Internacional do Trabalho por sua Constituição; recordando os convênios e recomendações internacionais do trabalho sobre a matéria, e em especial a Recomendação sobre a proteção da saúde dos trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os serviços de medicina do trabalho, 1959; o Convênio sobre os representantes dos trabalhadores, 1971, e o Convênio e a Recomendação sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981, que estabelecem os princípios de uma política nacional e de uma ação a nível nacional; depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas aos serviços de saúde no trabalho, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de vinte e seis de junho de mil novecentos e oitenta e cinco, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985:

Parte I. Princípios de Uma Política Nacional

Artigo 1º. Para os efeitos do presente Convênio: a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre: I) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental; b) a expressão representantes dos trabalhadores

na empresa designa as pessoas reconhecidas como tais em virtude da legislação ou da prática nacionais.

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

Artigo 3°. 1. Todo Membro se compromete a estabelecer progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, incluídos os do setor público e os membros das cooperativas de produção, em todas as áreas de atividade econômica e em todas as empresas. As disposições adotadas deveriam ser adequadas e apropriadas aos riscos específicos que prevalecem nas empresas. 2. Quando não puderem ser estabelecidos imediatamente serviços de saúde no trabalho para todas as empresas, todo Membro interessado deverá elaborar planos para o estabelecimento de tais serviços, mediante consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem. 3. Todo Membro interessado deverá indicar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, os planos que elaborou de conformidade com o parágrafo 2 do presente Artigo, e expor em relatórios posteriores todo progresso realizado na sua aplicação.

Artigo 4°. A autoridade competente deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem, sobre as medidas que é preciso adotar para tornar efetivas as disposições do presente Convênio.

Parte II. Funções

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

no trabalho: a) identificação e avaliação dos riscos que possam afetar a saúde no lugar de trabalho; b) vigilância dos fatores do meio ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluídas as instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos, quando estas facilidades forem proporcionadas pelo empregador; c) assessoramento sobre o planejamento e a organização do trabalho, incluído o desenho dos lugares de trabalho, sobre a seleção, a manutenção e o estado da maquinaria e dos equipamentos e sobre as substâncias utilizadas no trabalho; d) participação no desenvolvimento de programas para o melhoramento das práticas de trabalho, bem como nos testes e a avaliação de novos equipamentos, em relação com a saúde; e) assessoramento em matéria de saúde, de segurança e de higiene no trabalho e de ergonomia, bem como em matéria de equipamentos de proteção individual e coletiva; f) vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho; g) fomento da adaptação do trabalho aos trabalhadores; h) assistência em, pró da adoção de medidas de reabilitação profissional; i) colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho e de ergonomia; j) organização dos primeiros socorros e do atendimento de urgência; k) participação na análise dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais.

Parte III. Organização

Artigo 6°. Para o estabelecimento de serviços de saúde no trabalho deverão adotar-se disposições: a) por via legislativa; b) por convênios coletivos u outros acordos entre os empregadores e os trabalhadores interessados; ou c) de qualquer outra maneira com que concorde a autoridade competente, mediante consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessados.

Artigo 7°. 1. Os serviços de saúde no trabalho podem organizar-se, conforme os casos, como serviços para uma só empresa ou como serviços comuns a várias empresas. 2. De conformidade com as condições e as práticas nacionais, os serviços de saúde no trabalho poderão ser organizados por: a) as empresas ou os grupos de empresas interessadas; b) os poderes públicos ou os serviços oficiais; c) as instituições de serviço social; d) qualquer outro organismo habilitado pela

autoridade competente; e) uma combinação de qualquer das fórmulas anteriores.

Artigo 8°. O empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando existirem, deverão cooperar e participar na aplicação de medidas relativas à organização y demais aspectos dos serviços de saúde no trabalho, sobre uma base eqüitativa.

Parte IV. Condições de Funcionamento

Artigo 9°. 1. De conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os serviços de saúde no trabalho deveriam ser multidisciplinares. A composição do pessoal deverá ser determinada em função da índole das tarefas que devam ser executadas. 2. Os serviços de saúde no trabalho deverão cumprir suas funções em cooperação com os demais serviços da empresa. 3. De conformidade com a legislação e as práticas nacionais, deverão ser tomadas medidas para garantir a adequada cooperação e coordenação entre os serviços de saúde no trabalho e, quando for conveniente, com outros serviços envolvidos na concessão das compensações relativas à saúde.

Artigo 10°. O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho deverá gozar de plena independência profissional, tanto a respeito do empregador como dos trabalhadores e de seus representantes, quando existirem, e relação com as funções estipuladas no Artigo 5.

Artigo 11°. A autoridade competente deverá determinar as qualificações que se devem exigir do pessoal que tenha que prestar serviços de saúde no trabalho, segundo a índole das funções que deva desempenhar e de conformidade com a legislação e as práticas nacionais.

Artigo 12°. A vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá significar para eles nenhuma perda de vencimentos, deverá ser gratuita e, na medida do possível, realizar-se durante as horas de trabalho.

Artigo 13°. Todos os trabalhadores deverão ser informados dos riscos para a saúde que envolve o seu trabalho.

Artigo 14°. O empregador e os trabalhadores deverão informar aos serviços de saúde no trabalho de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do meio ambiente de trabalho que possa afetar a saúde dos trabalhadores.

Artigo 15°. Os serviços de saúde no trabalho deverão ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das ausências do trabalho por razões de saúde, a fim de poder identificar qualquer relação entre as causas de doença ou de ausência os riscos para a saúde que podem apresentar-se nos lugares de trabalho. Os empregadores não devem encarregar o pessoal dos serviços de saúde no trabalho que verifique as causas da ausência do trabalho.

Parte V. Disposições Gerais

Artigo 16°. Uma vez estabelecidos os serviços de saúde no trabalho, a legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar seu funcionamento e de assessorá-los.

Artigo 17°. As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 18°. 1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham registrado o Diretor General. 2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral. 3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 19°. 1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá denunciá-lo quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, mediante uma ata comunicada, para seu registro, ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado. 2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça

uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 20°. 1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização. 2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 21°. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para os efeitos do registro e de conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os Artigos precedentes.

Artigo 22°. Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23°. 1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário: a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, *ipso jure*, na denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no Artigo 19, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor; b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros. 2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 24°. As versões inglesas e francesas do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

ANEXO D

Convenção n. 187

Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, realizada nesta cidade, no seu nonagésimo quinto encontro, em 31 de maio de 2006;

Reconhecendo a magnitude global das lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho, bem como a necessidade de novas medidas para reduzi-las.

Recordando que a proteção dos trabalhadores contra a doença quer seja ou não profissional, e contra os acidentes industriais é um dos objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, estabelecido na sua Constituição;

Reconhecendo o impacto negativo das lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho na produtividade e no desenvolvimento econômico e social;

Observando que no artigo g) do parágrafo III da Declaração de Filadélfia prevê que a Organização Internacional do Trabalho tem uma solene obrigação de promover, entre as nações do mundo programas para proteger adequadamente a vida humana e a saúde dos trabalhadores em todas as profissões;

Tendo em conta a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento -1998;

Observando as disposições da Convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981 (Nº 155), A Recomendação sobre segurança e

saúde dos trabalhadores, 1981 (N.º 164), e de outros instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, pendentos ao marco de promoção de segurança e saúde no trabalho;

Recordando que a promoção da segurança e saúde no trabalho faz parte da agenda de trabalho decente para todos, a Organização Internacional do Trabalho;

Recordando as conclusões relativas às atividades normativas da OIT no âmbito da segurança e saúde no trabalho uma estratégia global adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua nonagésima primeira reunião - (2003), especialmente no que diz respeito à conveniência de assegurar dando prioridade à segurança e saúde nos programas nacionais

Dando ênfase na importância de promover de forma contínua uma cultura nacional de prevenção na matéria de segurança e saúde;

Após ter decidido adotar certas propostas relativas à segurança e saúde no trabalho, que é o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Tendo decidido que estas propostas assumem a forma de uma convenção internacional, na data de quinze dias do mês de junho, em dois mil e seis a seguinte convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre o marco para a promoção da saúde e segurança no trabalho, 2006.

I. Definições

Artigo 1º. Para efeitos da presente Convenção: a) o termo política nacional se refere à política nacional de segurança e saúde no trabalho e meio ambiente de trabalho, elaborado em conformidade com os princípios estabelecidos no artigo 4º da Convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981 (Nº 155); b) o conceito de sistema nacional de segurança e de saúde ou sistema nacional refere-se à infra-estrutura que compõe o marco principal para a execução de políticas e programas nacionais de segurança e saúde no trabalho; c) o termo programa nacional sobre segurança e saúde ocupacional ou nacional refere-se a qualquer programa nacional que inclua os objetivos que devem ser alcançados dentro de um período determinado, assim como as prioridades e os meios de ação para melhorar a segurança e a saúde no trabalho, e os meios para avaliar os

progressos realizados, e d) A expressão cultura nacional de prevenção em matéria de saúde e segurança diz respeito a uma cultura em que o direito a um meio ambiente seguro e saudável trabalho é respeitado em todos os níveis, em que governo, empregadores e trabalhadores participam ativamente em iniciativas destinadas a assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres, definidos e que seja atribuída a máxima prioridade ao princípio da prevenção.

II. Objetivo

Artigo 2º. 1. Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deverá promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho, a fim de prevenir lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho através do desenvolvimento de uma política, de um sistema e de um programa nacional, em consulta com as demais organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. 2. Os membros devem tomar medidas ativas para atingir progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema e programa nacionais de saúde e segurança no trabalho, tendo em conta os princípios contidos nos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relevantes para o marco promocional da saúde e segurança no trabalho. 3. Cada membro, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, deverá rever periodicamente as medidas que poderiam ser tomadas para que ratifiquem as convenções pertinentes da OIT sobre segurança e saúde no trabalho.

III. Política Nacional

Artigo 3º. 1. Todo membro deve promover um ambiente de trabalho seguro e saudável através do desenvolvimento de uma política nacional. 2. Todo membro deve promover e incentivar, em todos os níveis pertinentes, o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável. 3. Ao desenvolver a sua política nacional, cada membro deve promover, em conformidade com as

condições nacionais e em consulta às mais organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, os princípios básicos, tais como: avaliação dos riscos ou perigos do trabalho; consulta na sua origem os riscos e ou perigos do trabalho; e desenvolver uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consulta e formação.

IV. Sistema Nacional

Artigo 4º. 1. Os membros devem criar, manter e desenvolver gradualmente e rever periodicamente um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, em consulta com as mais representativas organizações de empregadores e trabalhadores. 2. O sistema de segurança e de saúde deve incluir, entre outras coisas:

a) a legislação, as convenções coletivas se forem o caso, e de qualquer outro instrumento relevante em matéria de segurança e saúde no trabalho;

b) uma autoridade ou órgão ou agências ou autoridades responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, designado em conformidade com a legislação e as práticas nacionais;

c) mecanismos para garantir o cumprimento da legislação nacional, incluindo os sistemas de inspeção, e

d) disposições destinadas a promover a cooperação empresarial entre os níveis de gestão, trabalhadores e seus representantes, como um elemento essencial das medidas preventivas relacionadas com o local de trabalho.

3. O sistema de segurança e de saúde deverá incluir, se for o caso:

a) um órgão consultivo tripartite ou organismos no âmbito nacional para abordar questões relativas à segurança e saúde no trabalho;

b) informação e serviços de consultoria em segurança e saúde no trabalho;

c) formação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) os serviços de saúde no local de trabalho, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais;

e) a investigação sobre segurança e saúde no trabalho;

f) um mecanismo para cadastrar análise de dados sobre lesões e doenças profissionais, tendo em conta os instrumentos pertinentes da OIT;

g) Disposições com vistas à colaboração com os regimes de seguro e segurança social ou de um seguro que cubra lesões e doenças profissionais, e

h) de mecanismos de apoio para uma progressiva melhoria das condições de segurança e saúde nas micros, pequenas e médias empresas e da economia informal.

V. Programa Nacional

Artigo 5º. 1. Cada membro deve formular, implementar, monitorar e rever periodicamente um programa nacional de segurança e saúde no trabalho, em consulta com as mais representativas organizações de empregadores e trabalhadores. 2. O programa nacional deve:

a) promover o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em saúde e segurança;

b) contribuir para a proteção dos trabalhadores, eliminando os perigos e os riscos do seu trabalho ou minimizar, na medida em que for razoavelmente possível, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, a fim de impedir lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho e promover a segurança e a saúde no local de trabalho;

c) elaborar e reexaminar a base de uma análise da situação nacional em saúde e segurança no trabalho, que inclua uma análise do sistema nacional de saúde e segurança no trabalho;

d) incluir objetivos, metas e indicadores de resultados, e

e) sempre que possível, ser apoiadas por outros programas e planos nacionais de complementaridade que contribua para a realização progressiva do objetivo de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

3. O programa nacional deve ser amplamente divulgado e na medida do possível, ser respaldada e aplicado pelas mais altas autoridades nacionais.

VI. Disposições finais

Artigo 6º. Esta Convenção não constitui uma revisão de quaisquer

recomendações ou convenções internacionais de trabalho.

Artigo 7°. As ratificações formais da presente Convenção devem ser apresentadas para registro ao Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8°. 1. A presente convenção obrigará àqueles membros da OIT apenas mediante os membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas junto do Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho. 2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois membros terem sido registradas pelo Diretor-geral. 3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para qualquer membro doze meses após a data de registro da sua ratificação.

Artigo 9°. 1. Todo membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciar a sua expiração num período de dez anos a partir da data em que tenha entrado em vigor, por uma ata de registro, comunicado ao Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho. A denúncia não produzirá efeitos até um ano após a data em que tenha sido registrada. 2. Todo membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos, mencionado no parágrafo anterior, não invocar o direito de denúncia prevista no presente artigo será vinculado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção durante o primeiro ano de cada novo período de dez anos, conforme previsto no presente artigo.

Artigo 10°. 1. O Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho vai notificar todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias comunicadas pelos membros da Organização. 2. Ao notificar os membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicado, o Diretor-geral deve chamar a atenção dos membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor da presente Convenção.

Artigo 11°. O Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho

notificará o Secretário-Geral das Nações Unidas para registro em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e denúncias que tenham sido registradas.

Artigo 12°. Cada vez que julgar necessário, o Órgão Diretor do Escritório Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de colocar na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão.

Artigo 13°. 1. No caso da Conferência adotar uma nova convenção que implique uma revisão do presente, e a menos que a nova convenção preveja:

a) a ratificação por um membro da nova revisão da Convenção deve implicar “ipso jure” a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no artigo 9, sempre que a nova a convenção revisada tenha entrado em vigor;

b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revisada, a presente Convenção deixa de ser aberta à ratificação por parte dos membros.

2. A presente Convenção permanecerá em vigor, em qualquer caso, na sua atual forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado, não ratificarem a Convenção revisada.

Artigo 14°. As versões inglesas e francesas do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.