



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO CONCRETIZAÇÃO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
Um estudo à luz do Direito Luso-Brasileiro

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autora: Elaine Barbosa Rodrigues

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número da candidata: 30000131

Março de 2020

Lisboa

AGRADECIMENTOS

*A Deus, meu Aba, Autor da minha história...*Que escreveu cada detalhe da minha trajetória terrena quando eu era substância ainda informe no ventre da minha mãe...Que falou bem forte ao meu coração quando meu interior desfalecia: “*Reprime a tua voz de choro e a lágrima dos teus olhos: há esperança para o teu futuro!*”...Pela inexplicável força e conforto nos momentos difíceis, pelo amor incondicional, pelas lindas promessas feitas e pela realização de cada uma delas.... muito além do que sonhei ou imaginei. Vivo por Ele e para Ele!

À minha amada mãe, Branca, por ter me ensinado a ser uma mulher forte! Pela compreensão quanto às minhas ausências em razão dos compromissos acadêmicos...Por ter vivenciado comigo tantos momentos de angústias, medos, dúvidas, sempre se empenhando para amenizar as tristezas com palavras e atitudes confortantes.

À minha amada irmã, Victória, que será para sempre minha “*Totó*”, que tantas vezes esperou ansiosa pela minha chegada, com os bracinhos abertos para, em um abraço apertado, matar a saudade após longos dias distantes.

*À uma pessoa especial...*meu amor, *meu namorado Takachi...* Por tudo o que é para mim e por tudo o que somos juntos...Pela paciência e incentivo, pelo cuidado e pela cumplicidade ao longo da concretização desse desafio.

Aos meus amados e queridos tios Maria Luíza e Oscar, por acreditarem em meus sonhos e por todo carinho e amor que sempre me dedicaram.

Ao meu amado e querido primo-irmão Rômulo, que suportou comigo tantos momentos de dor, vivenciando também grandes vitórias ao longo de toda a minha vida.

À querida amiga, Doutora Cynthia Lopes que, desde a época de estágio no MPT/RJ despertou-me o interesse pelo tema desta pesquisa e, durante o período de assessoria, incentivou-me a buscar novos conhecimentos em outro continente, suportando meu nervosismo e tensão, dizendo: “*Calma...essa viagem vai ser um divisor de águas em sua vida*”. E foi!

Ao querido amigo, Doutor Fabio Villela, pela disponibilidade em ajudar sempre e pelo compartilhamento de sólidos conhecimentos jurídicos.

Ao estimado Professor Doutor Carlos Carranho Proença, pela valiosa orientação no desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus amados e queridos amigos: Carol, pela doçura e força nos momentos difíceis; Mariana, Bárbara e Daniel (amigos de longa data) que, mesmo distantes, tenho certeza de que torcem para que eu alcance vãos mais altos.

“Nunca deixe que alguém te diga que não podes fazer algo...Se tens um sonho, tens que correr atrás dele. As pessoas não conseguem vencer e dizem que você também não vai conseguir. Se queres alguma coisa, vai e luta por ela. Ponto Final”.

Frase do filme “À procura da felicidade”.

RESUMO

Em virtude das transformações e desafios que foram ocorrendo no cenário mundial ao longo dos anos, os instrumentos internacionais se viram impelidos pela necessidade de estabelecer diretrizes voltadas à necessidade de assegurar a tutela do direito ao trabalho e, mais ainda, do direito ao trabalho digno e seguro. O presente trabalho tem o objetivo de abordar o tema relativo à segurança e saúde no trabalho como concretização da dignidade da pessoa humana à luz do direito Luso-Brasileiro. Para isso, buscar-se-á demonstrar, com base na análise dos ordenamentos jurídicos português e brasileiro, bem como nos diplomas internacionais, que a dignidade da pessoa humana funciona como uma mola mestra que impulsiona a busca pela garantia de um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, tendo como principal fundamento a “Cultura da prevenção”.

Palavras-chave: Segurança e Saúde no Trabalho. Portugal e Brasil. Dignidade da Pessoa Humana. “Cultura da prevenção”.

ABSTRACT

In view of the transformations and challenges that have been taking place on the world stage over the years, international instruments have been driven by the need to establish guidelines aimed at ensuring the protection of the right to work and, even more, the right to decent work and safe. The present work has the objective of approaching the theme related to safety and health at work as a realization of the dignity of the human person in the light of Luso-Brazilian law. To this end, we will seek to demonstrate, based on the analysis of the Portuguese and Brazilian legal systems, as well as on international diplomas, that the dignity of the Human Person works as a mainspring that drives the search for the guarantee of a work environment healthy and safe, having as its main foundation the “Culture of prevention”.

Keywords: Health and Safety at work. Portugal and Brazil. Dignity of human person. “The Culture of prevention”.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	2
RESUMO.....	5
ABSTRACT.....	6
LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÔNIMOS	9
INTRODUÇÃO.....	10
1. TRABALHO, DIREITO DO TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	15
1.1 – Conceitos e raízes históricas.....	15
1.1.1 – “Trabalho” e Direito do Trabalho.....	15
1.1.2 – Dignidade da Pessoa humana.....	23
1.2 – “O desastre da Mina de carvão em Farmington” e o dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho.....	31
2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO.....	35
2.1 – Origem histórica: Segurança e Saúde no Trabalho.....	35
2.2 – Enquadramento Legal da Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal.....	42
2.2.1 – A Constituição Portuguesa e o Código de Trabalho Português: tratamento dado à Segurança e Saúde no Trabalho	42
2.2.2 – Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).....	44
2.2.3 – Lei de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.....	48
2.3 – Enquadramento Legal da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil.....	56
2.3.1 – A Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho: tratamento dado à Segurança e Saúde no Trabalho.....	56
2.3.2 – Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) e Normas Regulamentadoras- Portaria 3.214/78.....	61
2.3.3 – Ministério Público do Trabalho (MPT).....	66

3. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CENÁRIO INTERNACIONAL.....	69
3.1 – A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).....	69
3.2 – A Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	72
3.2.1 – As origens da OIT.....	73
3.2.2 – As normas internacionais do trabalho e a Convenção nº 187.....	82
3.2.3 – Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Portugal.....	86
3.2.4 – Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Brasil.....	88
3.3 – O Desenvolvimento do tema na União Europeia (UE) e a importância da Diretiva-quadro 89/391/CEE na “Cultura da prevenção”.....	91
4. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO CONCRETIZAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	101
4.1 – Trabalho e Dignidade: importância da segurança e saúde no ambiente laboral.....	101
4.2 – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e a “Cultura de Segurança” na prevenção de acidentes de trabalho.....	108
4.2.1 – Avaliação e gestão de riscos.....	109
4.2.2 – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST).....	110
4.2.3 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e as empresas.....	113
4.2.4 – Auditorias.....	113
4.2.5 - Participação dos trabalhadores.....	114
4.3 – Casos concretos: maiores e recentes acidentes de trabalho da história: tragédias causadas pela ausência de efetiva “Cultura de Segurança”.....	123
4.3.1 – Caso “Rana Plaza” (Savar) – Bangladesh (2013)	123
4.3.2 – Caso “Brumadinho” (Minas Gerais) – Brasil (2019)	132
CONCLUSÃO.....	143
REFERÊNCIAS.....	147

LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÔNIMOS

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
AESST	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
AFT	Auditores Fiscais do Trabalho
CECA	Comunidade Económica do Carvão e do Aço
CEE	Comunidade Económica Europeia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEMAT	Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CRP	Constituição da República Portuguesa
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DNPST	Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGTS	Fundo de Garantia do tempo de Serviço
MHIDAS	Major Hazard Incident Data Service
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
NR	Norma Regulamentadora
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONGs	Organizações Não-Governamentais
PALOP	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
PFN	Ponto Focal Nacional
SGSST	Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho SGSST
SST	Segurança e Saúde do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

Os números sobre acidentes de trabalho são alarmantes. Segundo estimativas recentes disponibilizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) morrem, anualmente, 2,78 milhões de trabalhadores em razão de acidentes de trabalho e doenças profissionais¹. Todos os dias morrem, à escala mundial, 5.000 pessoas tendo como causa acidentes ou doenças profissionais².

Destaca-se ainda que na União Europeia perdem-se, anualmente, centenas de milhões de dias de labor em decorrência de deficientes condições de trabalho. São números perturbadores pela dimensão de perda humana a eles associados e pelo impacto estimado de 4% no produto interno bruto³. Ou seja, quatro por cento da riqueza criada pelos países é consumida como consequência de custos referentes a ausências ao trabalho, tratamentos, reabilitação, pensões e subsídios advindos de lesões, mortes e doenças profissionais⁴.

Esses números demonstram a relevância do tema voltado à Segurança e Saúde do Trabalho e evidenciam a necessidade de implementação de medidas efetivas de proteção, com o objetivo de fazer cumprir a legislação que trata da matéria.

Sabe-se que o trabalho é intrinsecamente ligado ao homem. É através do trabalho que se vislumbra a possibilidade de sobrevivência, revelando-se como um fator fundamental para assegurar a garantia da dignidade humana sendo, portanto, um instrumento de realização não apenas profissional, mas também pessoal, viabilizando a promoção do diálogo com o meio social. O direito ao trabalho representa por si "a raiz da própria existência do homem pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de auto- afirmação e de dignidade"⁵.

Assim, pode-se afirmar que é através do trabalho que se pode descobrir e desenvolver as potencialidades do homem. O trabalho, portanto, é um instrumento que viabiliza a capacidade do ser humano na busca da autorrealização no âmbito individual e

¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência**. [Em linha]. Genebra, 2019. p. 1. [Consult. 22 Mai. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf.

² FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. ed. 3ª. Lisboa, Edições Sílabo, 2016. ISBN 9789726188667. p. 21.

³ *Idem – Ibidem*.

⁴ *Idem – Ibidem*.

⁵ MORAES FILHO, Evaristo de – **O direito ao trabalho**. In CONFERÊNCIA NACIONAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 11-16 ago. Rio de Janeiro: Asgráfica, 1974, p. 674.

comunitário. Revela-se, desse modo, um direito fundamental, cuja inexistência é obstáculo à dignidade humana⁶.

Dentro desse cenário e sob a égide do sistema capitalista ressalta-se que a sociedade contemporânea vem passando por profundas mudanças no âmbito social e econômico, afetando diretamente as relações de trabalho e, conseqüentemente, o meio ambiente laboral, intrinsecamente vinculado à questão relacionada à saúde e segurança do trabalhador no desempenho de suas atividades.

Incontestável, portanto, a busca desenfreada pelo lucro onde se encontra implantado o capitalismo, sobressaindo a intensidade do valor econômico como principal objetivo, pugnando-se por uma alta produtividade, porém, pautando-se na redução da força de trabalho⁷.

Nesse ritmo frenético é que está inserida a classe trabalhadora que, não raro, se submete a condições degradantes de trabalho, realizando tarefas que comprometem sua integridade física e psíquica configurando, portanto, desprezo à dignidade humana. Afirma-se, indubitavelmente, que o empregador incapaz de zelar por um meio ambiente salutar e seguro flagrantemente descumpra os direitos fundamentais dos trabalhadores que laboram em suas dependências⁸.

O advento da Revolução Industrial (de onde emergiram profundas transformações econômico-sociais no século XVIII) tem sido a cerne da análise histórica do surgimento das preocupações voltadas às condições de trabalho de um modo geral bem como com a Segurança e Saúde no Trabalho no tocante a um plano mais singular⁹.

Sabe-se que o trabalho é considerado um dos elementos que estruturam a organização social e um dos elementos operativos essenciais, responsável pelo processo de fragmentação das diversas classes sociais existentes na sociedade ocidental¹⁰.

⁶ SÁNCHEZ RUBIO, David – *Filosofía, Derecho y Liberación en América Latina*; HINKELAMMERT e MORA – *Hacia una economía para la vida*. In WANDELLI, Leonardo Vieira – **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2009. 443 f. Tese de Doutorado em Direito.

⁷ PINHEIRO MARQUES, Vinícius – **Pós modernidade e Doenças Decorrentes do Trabalho: Por um Direito Efetivo na Tutela da Saúde do Trabalhador**, p. 248-249. In: *Trabalho e Saúde* – Coordenador Vitor Salino de Moura Eça, Belo Horizonte: RTM, 2015.

⁸ VILLELA, Fábio Goulart – **Genoma humano e o direito ao trabalho: a realização de testes genéticos preditivos no âmbito da contratação laboral**. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2018. 315f. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, p. 57.

⁹ VELOSO NETO, Hernâni – **Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar**. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, Nº 2, Porto: IS-FLUP, pp. 71-90. p. 3, 2011. [Em linha].[Consult. Mai.2019]. Disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_HVN_71.90.pdf.

¹⁰ *Idem* – *Ibidem*.

Um trabalhador doente reduz a produtividade. A “máquina humana” precisa de cuidados para continuar a “funcionar” com todas as suas potencialidades. Ou seja, sem a promoção da saúde e da segurança, sem a implementação efetiva de gestão de saúde e segurança, fatalmente haverá adoecimento da mão-de-obra, que deixará de produzir em sua integralidade e com toda a sua capacidade de labor. Diante disso, inegável o prejuízo gerado para ambas as partes envolvidas no contrato de trabalho: empregado e empregador. De um lado, o nascimento do custo com a manutenção de um trabalhador vítima de acidente de trabalho ou doença ocupacional atingindo economicamente o empregador. De outro, o trabalhador com sua saúde comprometida, podendo até mesmo jamais ser reestabelecida em sua totalidade, com a conseqüente redução de sua capacidade plena e qualidade na prestação do serviço.

De acordo com os ensinamentos de Pedro Romano Martinez o empregador não deve conceber o trabalhador como um mero elemento do processo produtivo assimilável a qualquer bem de equipamento. Pelo contrário, o trabalhador deve ser concebido como uma pessoa que se integra na estrutura empresarial. Neste contexto, pode-se afirmar que o empregador deve enxergar o empregado como seu colaborador, partindo do princípio de que a relação de trabalho não deve ser instrumento que desumaniza aquele que presta o trabalho. Sob este prisma, tem-se que o empregador tem a obrigação de propiciar boas condições de trabalho condizentes com o que determina todo o arcabouço jurídico, considerando condições tanto físicas e quanto morais¹¹.

A falta de gestão na área da saúde e segurança laboral é fator desencadeador de um alto preço a ser pago em um “futuro próximo” caso não sejam mapeados os riscos e não seja implementada, de forma eficaz e efetiva, uma política de gestão de saúde e segurança, que se volta essencialmente para a conscientização dos trabalhadores dentro de cada atividade por eles desenvolvida. É do empregador a obrigação de gerir os riscos e, cabe a ele o fornecimento de informações e treinamentos necessários aos obreiros, a fim de que o trabalho seja realizado de forma segura em um ambiente salubre, cumprindo e fazendo cumprir a legislação atinente a normas de saúde e segurança.

É de suma relevância o entendimento de que o trabalhador, enquanto ser humano, tem a imperiosa necessidade de ter sua saúde tutelada e, além disso, é através dele que se consolida a possibilidade de avanços econômico-sociais, podendo assim, ser considerada a

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do trabalho**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2015. p. 630.

maior fonte de riqueza do empregador e a melhor “ferramenta” para a execução do trabalho¹².

Sob este olhar, de extrema relevância mencionar a “*cultura de segurança*”: produto dos valores, crenças, normas, atitudes, práticas sociais e técnicas, partilhados pela organização com o objetivo de minimizar a exposição de trabalhadores a condições consideradas perigosas ou potencialmente causadoras de lesões¹³. Cooper (2000), definiu cultura de segurança como o resultado das interações dinâmicas entre três elementos: clima de segurança, comportamento de segurança e sistema de gestão de segurança do trabalho. A cultura de segurança está relacionada com as atitudes, percepção e competências do indivíduo (aspectos psicológicos), o comportamento são aspectos relacionados com o trabalho e o sistema de gestão de segurança do trabalho são aspectos relacionados com a organização¹⁴.

Assim, sustenta-se que a cultura de segurança é determinada por meio das interações entre os fatores sociais e físicos do meio ambiente de trabalho e ainda através das percepções e atitudes individuais, contribuindo então, de modo determinante, para a melhoria da segurança nas organizações e prevenção de acidentes¹⁵. Neste sentido, imperiosa é a afirmação de que a cultura de segurança se revela como eixo fundamental na promoção da saúde dos trabalhadores, na concretização de sua dignidade, na prevenção dos riscos profissionais e, conseqüentemente, no combate à sinistralidade laboral¹⁶.

Um trabalhador saudável, indiscutivelmente, é um trabalhador que irá desempenhar o exercício de seu ofício de forma mais eficiente e célere. Um trabalhador que labora em um local onde o ambiente é hígido, salutar e seguro, que lhe propicia qualidade de vida e, conseqüentemente, dignidade, torna-se a força-motriz para a atividade produtiva alcançar seu maior índice de êxito, qualquer que seja o ramo do trabalho a ser desenvolvido.

Neste contexto, cumpre evidenciar que a pesquisa será empreendida no formato de quatro capítulos concernentes ao tema proposto.

No primeiro capítulo serão abordados os conceitos de “Trabalho”, Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, evidenciando suas raízes históricas. Ainda, será

¹² HARMAN, Chris – **O que é o Marxismo – A classe trabalhadora**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.marxists.org/portugues/harman/1979/marxismo/cap07.htm>.

¹³ CHAGAS, Dina – **A importância da cultura de segurança na prevenção de acidentes de trabalho**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em http://www.academia.edu/29541612/A_import%C3%A2ncia_da_cultura_de_seguran%C3%A7a_na_preven%C3%A7%C3%A3o_dos_acidentes_de_trabalho.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ *Idem*.

¹⁶ *Idem*.

ênfatzada a relação do “Desastre da Mina de carvão em *Farmington*” com o dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho.

Por seu turno, no segundo capítulo tratar-se-á do tema relativo à segurança e saúde no trabalho nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro, ênfatzando sua origem histórica. Além disso, abordar-se-á o Enquadramento Legal da Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal e no Brasil, ressaltando o tratamento dado ao tema pela Constituição Portuguesa e pelo Código de Trabalho de Portugal; pela Constituição Brasileira e pela Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente. Ademais, em relação à Portugal será abordada a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e a Lei de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. No que tange ao Brasil, tratar-se-á ainda dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT), bem como das Normas Regulamentadoras (Portaria 3.214/78).

Na sequência, o terceiro capítulo se debruçará sobre a segurança e saúde no trabalho e dignidade da pessoa humana no cenário internacional, abordando a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), evidenciando suas origens, as normas internacionais do trabalho e a Convenção nº 187, ressaltando a relação da OIT com Portugal e Brasil. Analisar-se-á ainda como se dá o desenvolvimento do tema na União Europeia (UE), destacando a importância da Diretiva-quadro 89/391/CEE na “Cultura da prevenção”.

Por último, no quarto capítulo, tratar-se-á da segurança e saúde no trabalho como concretização da dignidade da pessoa humana. Para isso, serão abordadas questões concernentes a trabalho e dignidade, com ênfase na importância da segurança e saúde no ambiente laboral. Tratar-se-á ainda do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e da “Cultura de Segurança” na prevenção de acidentes de trabalho. Por derradeiro, serão analisados dois casos concretos de grande relevância, já que são considerados os maiores e mais recentes acidentes de trabalho da história, quais sejam, – Caso “Rana Plaza” (Savar) – Bangladesh (2013) e “Caso Brumadinho” (Minas Gerais) – Brasil (2019).

1. TRABALHO, DIREITO DO TRABALHO, E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

1.1 – Conceitos e raízes históricas

1.1.1 – “Trabalho” e Direito do Trabalho

O Direito é uma realidade de cunho histórico-cultural e, em razão disso, é de suma importância que, ao se realizar o estudo de quaisquer de seus ramos, faz-se necessária a busca pela compreensão a respeito de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo. À luz da história é que se pode discernir, com mais lucidez, os problemas que assolam a atualidade.

Assim, para que se alcance um conhecimento mais apurado acerca de determinado instituto jurídico, imprescindível o exame dos aspectos históricos, os quais possibilitam o acesso às suas origens, sua evolução, bem como a influência de aspectos políticos ou econômicos¹⁷. Neste sentido, assevera Jorge Leite:

“Naturalmente, realçar a importância do prévio conhecimento do facto não significa que se entenda que o direito é *integralmente* explicado por aquele, mas tão somente que se não pode compreender correcta e criticamente o direito sem conhecer a realidade social para a qual se escolheu aquela, precisamente aquela solução. E isto afigura-se particularmente válido neste ramo do direito em que a natureza do facto social que constitui o seu objecto, os conflitos e tensões, historicamente enquadrados, suscitados por ocasião do trabalho, contribuem decisivamente para explicar muitas das características do Direito do Trabalho: a sua instabilidade, a sua singular imperatividade, a sua diversidade”¹⁸.

Desse modo, para que se possa analisar “o que pode acontecer no futuro é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo¹⁹”. De acordo com as valiosas lições de Antônio Álvares da Silva “a história não termina, aperfeiçoa-se²⁰”.

Neste contexto, imperiosa é a afirmativa de que não há como compreender o Direito do Trabalho sem conhecer o seu passado. Justifica-se a assertiva tendo em vista que este ramo do Direito se mostra intensamente dinâmico, apresentando mudanças nas

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto – Breve Histórico a respeito do Trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 95, 167-176 [Em linha]. p. 1-10. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>.

¹⁸ LEITE, Jorge – Direito do Trabalho, Notas Sumárias. **RED – Revista Eletrônica de Direito, Ad Perpetuum Rei Memoriam**, 2016, p. 8. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <https://cje.up.pt/pt/client/skins/geral.php?id=518&share=true>.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto – Breve Histórico a respeito do Trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 95, 167-176 [Em linha]. p. 2. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>.

²⁰ SILVA, Antônio Álvares da – **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991, p. 112-113.

condições de trabalho com frequência acentuada, já que está profundamente associado às questões econômicas²¹.

Pedro Romano Martinez ²²sustenta que o trabalho pode ser entendido como ofício, ocupação e até mesmo como preocupação. Em verdade, a semântica da palavra “trabalho” evidencia que o termo não guardava relação com o objeto da cadeira de Direito do Trabalho.

O vocábulo *trabalho* deriva do latim *tripalis*, uma espécie de instrumento com três paus onde eram prendidos os animais para serem ferrados, como por exemplo, as bestas²³. Também era utilizado para torturar réus, significando ainda um tipo de canga que pesava sobre os animais²⁴.

Assim, ressalta Martinez²⁵ que, em verdade, a evolução semântica da palavra – de aparelho de três paus até o atual significado de trabalho – talvez tenha deixado a desejar no sentido de que o fato de segurar os animais no instrumento citado gera um certo esforço, ou seja, “dá algum trabalho”. Em latim, a palavra que corresponde a trabalho é “labor”, eis a razão pela qual, não raro, fala-se em “direito laboral” ou “juslaboralismo”, expressões usadas frequentemente como equivalentes de direito do trabalho, direito laboral ou juslaboralismo²⁶.

Na antiguidade, o trabalho representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. Entendia-se a escravidão como justa e necessária. Sob este prisma, pode-se afirmar que o trabalho não era dignificante para o homem, já que as pessoas para serem consideradas “cultas” precisavam ser ricas e “ociosas²⁷”.

A escravidão, portanto, foi a primeira forma de trabalho considerando-se o escravo simplesmente como “uma coisa”, desprovido de qualquer direito, quiçá, o trabalhista. Predominava o entendimento de que o escravo não era reconhecido como sujeito de direito²⁸. Para Platão e Aristóteles o trabalho era entendido como algo pejorativo, abarcando apenas a força física. Em verdade, a dignidade do homem estava consubstanciada na

²¹MARTINS, Sérgio Pinto – Breve Histórico a respeito do Trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 95, 167-176 [Em linha]. p. 2. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>.

²² MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 3ªed. Almedina: 2006, p. 35.

²³ *Idem – Ibidem*.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto – Breve Histórico a respeito do Trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 95, 167-176 [Em linha]. p. 2. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>.

²⁵ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 36.

²⁶ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 36.

²⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho I**. 3ªed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 3.

²⁸MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 2.

participação dos negócios da cidade por meio da “palavra”. De outro lado, os escravos eram os responsáveis pela realização do trabalho árduo em detrimento da liberdade dos outros. Observa-se, então, que o trabalho não estava relacionado ao significado de realização pessoal²⁹.

O momento posterior à escravidão foi o período do feudalismo em que prevalecia a servidão e o trabalho era considerado uma forma de castigo. Nessa época, os servos prestavam serviços nas terras dos senhores feudais “em troca do uso da terra e da proteção que recebiam”. Ressalte-se, ainda, que o trabalho era contínuo até que houvesse o falecimento do servo ou essa condição deixasse de existir. Nessa fase da história não havia contrato de trabalho³⁰.

Diante deste cenário fático constata-se que a espécie de trabalho que existia era um trabalho que envolvia escravos e servos cuja precária condição social condizia com “o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço³¹”.

Cumprindo ainda trazer à baila um terceiro momento: a era em que se desenvolveram as corporações de ofício com a existência de três personagens, quais sejam, os mestres, os companheiros e os aprendizes. Havia, nesse período, um pouco mais de liberdade do trabalhador, todavia, deveriam prevalecer os interesses das corporações. Era estabelecida uma espécie de contrato de trabalho entre os mestres e companheiros, entretanto, não existia nenhum tipo de garantia para a continuidade do pacto laboral. Na prática, inexistia uma garantia de que o contrato se estendesse no tempo. Assim, o contrato poderia ser rescindido pelo mestre sem qualquer justificativa ou mesmo indenização pelo rompimento do pacto³².

Com o Advento da Revolução Francesa as corporações de ofício foram extintas em razão da incompatibilidade com o ideal de liberdade do homem e, em 1791, posteriormente à Revolução Francesa, iniciou-se na França a liberdade contratual³³.

Sob esta perspectiva verifica-se, portanto, que as profundas transformações nas relações laborais ocorreram mesmo com as revoluções liberais e com a Revolução Industrial, quando os trabalhadores começaram a trabalhar em troca de recebimento de salários³⁴.

²⁹MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 3.

³⁰ *Idem – Ibidem.*

³¹ MELGAR, Alfredo Montoya – Derecho del Trabajo. 16ª. ed. Madrid: Tecnos, 1995, p. 50.

³² MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 4.

³³ *Idem – Ibidem.*

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 5.

Com efeito, “afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial³⁵” cuja principal causa econômica foi o surgimento da máquina a vapor como fonte de energia³⁶. Assim, o trabalho manual passa a ser substituído pelo trabalho na operação das máquinas (a vapor, têxteis), iniciando-se o surgimento do trabalho assalariado³⁷.

Ocorre que a celebração do contrato de labor era realizada mediante livre acordo entre as partes. Com isso, percebia-se que, na realidade, o empregador ainda “era o senhor do trabalhador”, tendo em vista que poderia extinguir o pacto de trabalho a qualquer momento, isentando-se de qualquer responsabilidade, sem qualquer pagamento de indenização. Constatava-se, portanto, um tipo de servidão já que existia a exploração do trabalho de menores e de mulheres: trabalhavam em jornadas excessivas, que iam de doze até dezesseis horas por dia, recebendo salários irrisórios³⁸.

Em razão dessa exploração eis que nasce uma causa jurídica, visto que a classe trabalhadora passou a se reunir e se associar no intuito de reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, pleiteando a redução das jornadas excessivas e manifestando-se em desfavor da exploração de menores e das mulheres. Daí em diante uma liberdade na contratação das condições de trabalho passa a existir. A partir disso, não cabe mais a abstenção do Estado, o qual se torna intervencionista, manifestando sua intervenção nas relações trabalhistas³⁹.

Neste mesmo compasso, importante enfatizar que, com o surgimento da máquina a vapor as indústrias têxteis foram instaladas nos locais onde houvesse a existência de carvão, como se deu na Inglaterra. Restou evidente que os trabalhadores tinham que se submeter ao trabalho abusivo, nas minas Emile Zola, em *O Germinal*. As condições de prestações de serviços eram precárias, totalmente insalubres. Os trabalhadores “estavam sujeitos a “incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos⁴⁰”, recebendo salários ínfimos sob uma carga horária que ultrapassava as oito horas diárias. Além disso, salienta-se que os contratos de labor vigoravam de forma vitalícia ou “enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços”, revelando-se como verdadeira servidão. Nesse caso

³⁵ *Idem – Ibidem.*

³⁶ *Idem – Ibidem.*

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 6.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 5.

³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 6.

⁴⁰ *Idem – Ibidem.*

era inevitável a ocorrência de muitos acidentes de trabalho além do desencadeamento de doenças como tuberculose e asma em decorrência dos gases e da poeira⁴¹.

Sob este prisma, a intervenção do Estado nas relações de trabalho passa a ser mais intensa em razão dos abusos que estavam sendo cometidos pelos empregadores. Ora, o patrão era o proprietário da máquina e detentor dos meios de produção, com o consequente poder de direção no que tange ao trabalhador. O trabalhador, por sua vez, não possuía nada a não ser sua força de trabalho para a prestação de serviço⁴².

Verifica-se, portanto, que o trabalhador, hipossuficiente, necessita de maior proteção em razão de cristalina desigualdade nessa relação. Assim, o intervencionismo estatal se mostrou evidente essencialmente em relação ao bem-estar social e à melhoria das condições laborais⁴³. Ainda, é estabelecida a proteção jurídica e econômica ao trabalhador, com a fixação de normas mínimas acerca das condições de trabalho, as quais “devem ser respeitadas pelo empregador”. Assegura-se, então, uma “superioridade jurídica ao empregado em função da sua inferioridade econômica”⁴⁴. Nasce, assim, o Direito do Trabalho.

De acordo com os ensinamentos de João Leal Amado o Direito do Trabalho é um produto tardio da Revolução Industrial e nasceu em estreita ligação com o advento e posterior desenvolvimento de um novo sistema econômico: o capitalismo⁴⁵.

Observa-se, neste contexto, que “a história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado”⁴⁶. Ressalta-se, portanto, que “a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico”⁴⁷.

Nessa linha de raciocínio, importante mencionar o surgimento de uma fase denominada “Constitucionalismo Social”, logo após o fim da Primeira Guerra Mundial. Nesse período verifica-se que em constituições de vários países são incluídos preceitos referentes à defesa social da pessoa⁴⁸, normas de interesse social e regras de garantia de determinados direitos fundamentais, incluindo normas relativas ao Direito do Trabalho.

⁴¹ *Idem – Ibidem.*

⁴² MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 7.

⁴³ *Idem – Ibidem.*

⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 7.

⁴⁵ AMADO, João Leal – *A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira*. São Paulo: LTr, 2017. p. 15.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 8.

⁴⁷ *Idem – Ibidem.*

⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto – *Direito do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 39.

Como exemplo pode-se citar a Constituição do México, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919⁴⁹.

A partir de então, o Direito do Trabalho passou a ser tratado nas constituições dos países passando, desse modo, a constitucionalizar os direitos trabalhistas⁵⁰.

No mesmo ano de 1919 é instituído o Tratado de Versalhes prevendo em seu bojo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incumbida de promover a proteção das relações envolvendo empregados e empregadores no contexto internacional, através da expedição de convenções e recomendações voltadas ao âmbito do Direito do Trabalho⁵¹.

Em 1927 é criada na Itália a *Carta del Lavoro* que institui um sistema corporativista-fascista, vindo a servir de inspiração para outros sistemas políticos, tais como, Portugal, Espanha e Brasil. Basicamente, o corporativismo pregava o nacionalismo, a necessidade de organização, a pacificação social e harmonia entre o capital e o trabalho⁵².

Em dezembro de 1948 é instituída a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) estabelecendo, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos⁵³, prevendo ainda alguns direitos aos trabalhadores, tais como, férias remuneradas periódicas, limitação razoável do trabalho, repouso e lazer⁵⁴.

À luz desse prisma, evidencia-se o art. 23º, n. 1 da Declaração Universal dos Direitos do Humanos o qual salienta o reconhecimento de que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Segundo a doutrina de Bernardo da Gama Lobo Xavier pode-se definir o Direito do Trabalho como a parte do Ordenamento constituída por normas e princípios jurídicos capazes de disciplinar as relações laborais^{55 56}.

Pedro Romano Martinez assevera que o Direito do Trabalho teve seu desenvolvimento a partir de um dos contratos em especial, regulados no direito das

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 8-9.

⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito do trabalho**, *Op. Cit.* p. 39.

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto, *Op. Cit.* p. 9.

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito do trabalho**, *Op. Cit.* p. 39-40.

⁵³ **Nações Unidas Brasil** – Declaração Universal dos Direitos Humanos - [Em linha]. [Consult. 30. Mai. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>.

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito do trabalho**, *Op. Cit.* p. 39.

⁵⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho**. 3ªed. Rei dos Livros: 2018. pag. 35.

⁵⁶ Para Bernardo da Gama Lobo Xavier em razão de o Direito do Trabalho tratar-se de “uma parte do Ordenamento (ou do Direito, que é o mesmo), está em causa a ordenação de uma determinada zona da realidade social a partir de certos valores basilares, entre os quais avulta a justiça. Tal ordenação traduz-se em normas e princípios (revelados pelas fontes de Direito: a lei, as convenções colectivas, etc.), destinados a resolver conflitos de interesses que se suscitem nessa zona da realidade social. A zona da realidade específica que constitui o objecto destas normas e princípios é o trabalho”. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho**. 3ªed. Rei dos Livros: 2018. pag. 35.

obrigações, mas em que a multiplicidade de exceções ao regime geral o vem a colocar como ramo autônomo. O surgimento dessas exceções se deu a partir da segunda metade do século XIX, essencialmente, em virtude das razões sociais, políticas e econômicas.

Neste sentido, com a finalidade de regular questões envolvendo as condições de trabalho subordinado, as associações de trabalhadores, as lutas sociais, os despedimentos, as férias, surge um novo ramo: o Direito do Trabalho⁵⁷.

“o Direito do trabalho é um Direito moderno, que surge com a Revolução Industrial, o operariado, as lutas entre o capital e o trabalho e as reflexões provocadas por esses mesmos problemas, isto é, a questão social”⁵⁸.

Neste compasso, enfatiza-se o caráter eminentemente social do trabalho, o seu significado social. Assim, afirma-se que o trabalho situa e une os homens e caracteriza-se por ser uma atividade que se incorpora em um sistema complexo de relações que são estabelecidas no seio da sociedade⁵⁹. O trabalho é, portanto, “um pressuposto da vida social, que é uma condição básica e fundamental de toda a vida humana”⁶⁰.

De acordo com as lições de Jorge Leite, Direito do Trabalho é o conjunto de regras que se aplicam às relações estabelecidas, por ocasião do trabalho, entre empregador e cada uma das pessoas físicas que laboram sob sua autoridade e direção⁶¹. Esse conjunto de regras também é aplicado às relações coletivas entre o empregador e as coligações de trabalhadores e o (s) empregador (es) ou associação de empregadores⁶².

Diante desse cenário, sustenta-se que o Direito do Trabalho emerge com base na diretriz voltada para a proteção dos trabalhadores, tendo como fundamento a ideia de que existe um desequilíbrio de forças na relação de trabalho e, por isso, o Estado intervém com vistas a proteger os menos favorecidos⁶³.

Sob esta ótica, sustenta o doutrinador Bernardo da Gama Lobo Xavier que na relação de trabalho encontram-se sujeitos iguais em situação de desequilíbrio, há uma desproporção de forças, tornando-se necessário um reequilíbrio por meio de uma

⁵⁷ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 3ªed. Almedina: 2006, p. 19.

⁵⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho**. 3ªed. Rei dos Livros: 2018. pag. 41-42.

⁵⁹ LEITE, Jorge – Direito do Trabalho, Notas Sumárias. **RED – Revista Eletrônica de Direito, Ad Perpetuam Rei Memoriam**, 2016, p. 12. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <https://cije.up.pt/pt/client/skins/geral.php?id=518&share=true>.

⁶⁰ *Idem* – **Ididem**.

⁶¹ LEITE, Jorge – Direito do Trabalho, Notas Sumárias. **RED – Revista Eletrônica de Direito, Ad Perpetuam Rei Memoriam**, 2016, p. 14. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <https://cije.up.pt/pt/client/skins/geral.php?id=518&share=true>.

⁶² *Idem* – **Ididem**.

⁶³ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho. Op. Cit.** p. 19.

intervenção na Ordem Jurídica⁶⁴. Ou seja, “um Direito do Trabalho, tutelar ou de proteção do trabalho e das pessoas que o prestam”.

“Em Portugal, a expressão *Direito do Trabalho* aparece por via de uma tradução das correspondentes locuções usadas nos direitos alemão, francês espanhol... As traduções literais das locuções empregues noutros ordenamentos jurídicos influenciaram a doutrina portuguesa quanto à terminologia. Como exceção é de indicar o direito italiano, onde se encontra vulgarizado o uso da expressão *Diritto del Lavoro*”⁶⁵.

A denominação *Direito do Trabalho* tornou-se hegemônica no que concerne aos estudos jurídicos na atualidade. De fato, está consagrada na doutrina, na jurisprudência, bem como nos variados diplomas normativos que existem na área. Prevalece, desse modo, a expressão Direito do Trabalho “para identificar esse ramo jurídico especializado surgido no século XIX”, o qual “incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, qual seja, a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”⁶⁶.

Nesta linha de raciocínio, torna-se relevante ressaltar a imperatividade das normas de segurança e saúde no âmbito do Direito laboral.

Sabe-se que existem disparidades entre as partes na relação jurídico-trabalhista, de natureza conceitual e originariamente privada⁶⁷. Assim, a fim de estabelecer maior equilíbrio entre as partes, o Direito do trabalho tem como seu aliado o Estado, limitando a autonomia da vontade das partes⁶⁸.

Neste contexto, tem-se que as normas trabalhistas apresentam-se de duas ordens, quais sejam, normas de ordem privada e as de ordem pública. As primeiras caracterizam a liberdade de estipulação das partes, bem como a autonomia manifesta dos atores sociais da relação de labor⁶⁹. Por sua vez, as normas de ordem pública são normas de caráter imperativo e coativo ante a vontade das partes, tendo em vista que possuem a finalidade de salvaguardar o interesse da sociedade em detrimento do interesse individual⁷⁰.

Sob este prisma, ressaltam-se as normas concernentes à segurança e saúde do trabalho, normas de ordem pública, proibidas de ser transacionadas segundo a vontade

⁶⁴ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho**. 3ªed. Rei dos Livros: 2018. *Op. Cit.* p. 41.

⁶⁵ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 36.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. 16ªed. LTr, 2017, p. 51-54.

⁶⁷ FERNANDES, Fabio – A Constituição de 1988 e a saúde do trabalhador. Competência Administrativa concorrente do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Saúde para a fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho. **Revista da SJRJ**, 2009, p. 165-166. [Consult. 4 Mar. 2020]. Disponível em <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo>.

⁶⁸ *Idem* – **Ibidem**.

⁶⁹ *Idem* – **Ibidem**.

⁷⁰ *Idem* – **Ibidem**.

privada. Neste aspecto, afirma-se que as normas jurídicas jus laborais impõem o cumprimento de obrigações direcionadas a assegurar a integridade física e psíquica do obreiro e devem ser aplicadas independentemente da vontade das partes⁷¹. É a tutela do Estado eliminando a “prepotência econômica ou hierárquica da vontade do empregador”⁷².

Diante dos danos potenciais que podem advir do meio ambiente laboral imperiosa é a necessidade de atuação do Estado pela imposição de normas indisponíveis em razão de sua direta relação com a vida, com a saúde e com a dignidade humana do trabalhador⁷³.

1.1.2 – Dignidade da Pessoa Humana

Nos últimos tempos a dignidade da pessoa humana tem sido o pilar de grandes consensos éticos que envolvem o mundo ocidental. Tem alcançado destaque em vários documentos internacionais, em Constituições, leis, bem como em decisões judiciais. Registra-se, então, a relevância da dignidade da pessoa humana no direito contemporâneo, nos âmbitos doméstico e internacional⁷⁴.

A dignidade da pessoa humana tem sua origem na *religião*. A Bíblia revela que o homem foi feito à imagem e à semelhança de Deus. Neste sentido, Cléber Alves salienta que “a ideia mais fundamental e profunda sobre o homem, contida na Bíblia, é seu caráter de imagem e semelhança de Deus, de onde procederiam sua dignidade e inviolabilidade e, ainda, seu lugar na história e na sociedade⁷⁵”. Posteriormente, com o advento do Iluminismo e a centralidade do homem, ela se direciona para a *filosofia*, que se fundamenta na razão, na capacidade de valoração moral e ainda a autodeterminação do indivíduo⁷⁶. No decorrer do século XX, a dignidade da pessoa humana se torna um objetivo *político*, ou seja, uma

⁷¹ FERNANDES, Fabio – A Constituição de 1988 e a saúde do trabalhador. Competência Administrativa concorrente do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Saúde para a fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho. **Revista da SJRJ**, 2009, p. 183. [Consult. 4 Mar. 2020]. Disponível em <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo>.

⁷² GOTTSCHALK, Egon Felix – **Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho**. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1995. p. 200.

⁷³ FERNANDES, Fabio – A Constituição de 1988 e a saúde do trabalhador. Competência Administrativa concorrente do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Saúde para a fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho. **Revista da SJRJ**, 2009, p. 165-166. [Consult. 4 Mar. 2020]. Disponível em <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo>.

⁷⁴ BARROSO, Luis Roberto – **A Dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: Natureza Jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. [Em linha]. [Consult. 20 Maio. 2019]. Disponível em <https://www.luisrobertobarroso.com.br/>.

⁷⁵ ALVES, Cléber F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: o enfoque da doutrina social da igreja**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 18.

⁷⁶ BARROSO, Luis Roberto – **A Dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: Natureza Jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. [Em linha]. [Consult. 20 Maio. 2019]. Disponível em <https://www.luisrobertobarroso.com.br/>.

finalidade a ser alcançada tanto pelo Estado quanto pela sociedade⁷⁷. Após a Segunda Guerra Mundial constata-se uma migração da ideia de dignidade da pessoa humana, de forma paulatina, para o universo *jurídico*, o que se justifica em virtude de dois movimentos, quais sejam, o surgimento de uma cultura pós-positivista⁷⁸ e a inclusão da dignidade da pessoa humana em distintos documentos internacionais, bem como em Constituições de Estados democráticos⁷⁹.

Neste contexto, salienta-se que a dignidade da pessoa humana se encontra consagrada, de forma expressa, em Constituições de vários países, dentre eles, Portugal e Brasil, sendo elevada à categoria de valor supremo do ordenamento jurídico. Oportuno enfatizar que essas são algumas características mais marcantes do constitucionalismo que se constituiu no momento pós-guerra. Ora, as atrocidades cometidas nessa fase impactaram todo o mundo, fazendo com que a dignidade humana despontasse como núcleo Central do Estado Democrático de Direito e dos direitos fundamentais⁸⁰.

As crueldades e barbáries que ocorreram no período da Segunda Grande Guerra provocaram uma sensação de fragilidade de alcance global, gerando a busca em direção a uma nova ordem de valores, capaz de garantir a proteção da condição humana em sua vulnerabilidade. Neste compasso, surge o nascimento de laços de solidariedade ao redor do grande propósito de preservação da Humanidade, cuja preocupação foi o fundamento da nova diretriz seguida pela comunidade jurídica internacional⁸¹.

Assim, a ideia de separação de um sistema jurídico separado de valores baseados na ética é condenada. Busca-se então, reaproximar a ética do Direito, culminando no surgimento da força normativa dos princípios, principalmente, do princípio da dignidade da

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ A cultura pós-positivista permitiu a reaproximação do Direito da filosofia moral e da filosofia política, gerando uma atenuação da separação radical que o positivismo normativista exigia. BARROSO, Luis Roberto – **A Dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: Natureza Jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. [Em linha]. [Consult. 20 Maio. 2019]. Disponível em <https://www.luisrobertobarroso.com.br/>.

⁷⁹ BARROSO, Luis Roberto – **A Dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: Natureza Jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. [Em linha]. [Consult. 20 Maio. 2019]. Disponível em <https://www.luisrobertobarroso.com.br/>.

⁸⁰ CAMARGO, Marcelo Novelino – O conteúdo da dignidade da pessoa humana. In NOVELINO, Marcelo, org. – **Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2008. p. 15.

⁸¹ VILLELA, Fábio Goulart – **Genoma humano e o direito ao trabalho: a realização de testes genéticos preditivos no âmbito da contratação laboral**. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2018. 315f. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas. p. 24.

pessoa humana. Inicia-se a prevalência da tese de que as pessoas são dotadas de dignidade, na medida em que possuem um valor intrínseco⁸².

À luz do exposto, constata-se que a tutela da dignidade da pessoa humana passou a ser fundamento e objetivo do constitucionalismo democrático, alcançando os ideais éticos em todo o mundo ocidental, cuja materialização se deu através de Constituições, declarações de direitos e convenções internacionais⁸³.

Neste passo, salienta Jorge Reis Novais que a dignidade da pessoa humana só teria seu real acolhimento no período do segundo pós-guerra como consequência direta do despertar de uma “consciência humanitária que se seguiu às expectativas autocráticas anteriores e às tragédias que elas provocaram⁸⁴”.

Sob esta ótica, Luiza Cabral Pinto assevera que o poder constituinte ao estabelecer o estatuto dos governantes e governados, ou seja, ao determinar o domínio dos homens sobre os homens, jamais pode separar-se da ideia de que a “legitimidade do poder assenta nos direitos da pessoa humana” sendo os indivíduos, considerados de forma simultânea, “a causa eficiente e a causa final de toda a organização política⁸⁵”.

Nesta esteira, convém destacar a doutrina de Ingo Wolfgang Sarlet, o qual define a dignidade da pessoa humana como “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” o que implica, neste contexto:

“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, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida”⁸⁶.

A Lei Fundamental da República da Alemanha foi a primeira a erigir a dignidade da pessoa humana a direito fundamental expressamente em seu art. 1º, estabelecendo que “A dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os Poderes

⁸² VILLELA, Fábio Goulart – **Genoma humano e o direito ao trabalho: a realização de testes genéticos preditivos no âmbito da contratação laboral**. Op. Cit. p. 26.

⁸³ *Idem*.

⁸⁴ NOVAIS, Jorge Reis – **A dignidade da pessoa humana. Dignidade e direitos fundamentais**. Vol. 1. Coimbra: Almedina, 2016. p. 50.

⁸⁵ PINTO, Luiza Marques da Silva Cabral – **Os limites do poder constituinte e a legitimidade material da Constituição**. Coimbra: Coimbra Editora, 1994. p. 142.

⁸⁶ SARLET, Ingo Wolfgang - **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 73.

estatais”⁸⁷. Em razão de o Estado nazista ter ofendido gravemente a dignidade da pessoa humana através de prática de abomináveis crimes políticos sob o manto da invocação de motivos estatais, foi necessária a positivação constitucional do princípio da dignidade da pessoa humana⁸⁸. Ressalte-se, por oportuno, que os mesmos fundamentos de ordem histórica justificaram a declaração consubstanciada no art. 1º da Constituição Portuguesa, preconizando que: “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”⁸⁹.

Assim, a Constituição da República Portuguesa de 1976 (CRP) em seu art. 1º reconhece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, constando do rol de seus “Princípios Fundamentais”. Desse modo, salienta-se que a legitimação do poder de agir do Estado só é possível se estiver em consonância com a proteção e a promoção da dignidade da pessoa humana⁹⁰ pois, de acordo com o magistério de Canotilho, o ser humano é “o limite maior ao exercício dos poderes inerentes à representação política”⁹¹.

Sob esta perspectiva, o autor supramencionado ressalta que:

“Perante as experiências históricas da aniquilação do ser humano (inquisição, escravatura, nazismo, stalinismo, polpotismo, genocídios étnicos) a dignidade da pessoa humana como base da República significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do homo noumenon, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, não é o homem que serve os aparelhos políticoorganizacionais. (...) A dignidade da pessoa humana exprime a abertura da República à ideia de comunidade constitucional inclusiva pautada pelo multiculturalismo mundivisional, religioso ou filosófico. O exposto reconhecimento da dignidade da pessoa humana como núcleo essencial da República significará, assim, o contrário de ‘verdades’ ou ‘fixismos’ políticos, religiosos ou filosóficos”⁹².

Neste mesmo compasso, cumpre enfatizar que a Constituição Portuguesa garante à dignidade da pessoa humana “um valor próprio e uma dimensão normativa específicos” que

⁸⁷ SILVA, José Afonso da – **A Dignidade da Pessoa Humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, Abr/Jun.1998. p. 89-94.

⁸⁸ *Idem*.

⁸⁹ *Idem*.

⁹⁰ COELHO NETO, Júlio Rodrigues – **Dignidade Social: Direitos Fundamentais e as fronteiras da atividade prestacional do Estado**. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2014. 292f. Tese de Doutorado em Ciências Jurídico-Políticas. p.96.

⁹¹ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital, **Constituição da República Portuguesa anotada**. Vol. I. 4ª. Ed. Coimbra: Coimbra Ed., 2007, p. 199.

⁹² CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 225-226.

“exige respeito e proteção⁹³⁹⁴”. Em razão disso, Canotilho assevera que uma República que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana “assume deveres públicos a proteção de pessoas em situações especiais propícias a graves atentados a essa dignidade”⁹⁵.

Sob esta ótica, vale ressaltar o magistério de Jorge Novais Reis:

“Assim, a concreta recepção constitucional de que foi objecto não pode ser reduzida a facto jurídico trivial, na medida em que a forma como a ideia é constitucionalmente assumida aponta para a atribuição ao princípio de uma relevância especial. Como se percebe imediatamente, até pela própria inserção sistemática formal – a dignidade da pessoa humana vem consagrada no primeiro artigo da Constituição -, o princípio da dignidade da pessoa humana é elevado à qualidade de base ou alicerce em que assenta todo o edifício constitucional e, portanto, é, de algum modo, constitucionalmente reconhecido como princípio dos princípios”⁹⁶.

Desse modo, imperiosa a afirmativa de que “A Constituição confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais”⁹⁷, repousando na “dignidade da pessoa humana⁹⁸”, isto é, “na concepção que faz da pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado⁹⁹”. Neste sentido, tem-se que “de modo direto e evidente, os direitos, liberdades e garantias pessoais e os direitos económicos sociais e culturais comuns têm a sua fonte ética na dignidade da pessoa, de todas as pessoas¹⁰⁰”.

Sob este mesmo prisma, Jorge Miranda resalta que a razão e a consciência de todos os homens devem ser estabelecidas como diretrizes básicas da dignidade da pessoa humana, conforme se extrai do constitucionalismo português. Assim, deve-se considerar a dignidade como individual e concreta, inerente à pessoa desde sua concepção, independente de gênero ou nacionalidade e que pressupõe a autonomia e autodeterminação em face do Estado, dos demais entes públicos e das outras pessoas¹⁰¹¹⁰².

⁹³ COELHO NETO, Júlio Rodrigues – **Dignidade Social: Direitos Fundamentais e as fronteiras da atividade prestacional do Estado**. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2014. 292f. Tese de Doutoramento em Ciências Jurídico-Políticas. p.96.

⁹⁴ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital, **Constituição da República Portuguesa anotada**. Vol. I. 4ª. Ed. Coimbra: Coimbra Ed., 2007, p. 199.

⁹⁵ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital, **Constituição da República Portuguesa anotada**. *Op. Cit.* p. 199-200.

⁹⁶ NOVAIS, Jorge Reis – **A dignidade da pessoa humana. Dignidade e direitos fundamentais**. *Op. Cit.* p. 20.

⁹⁷ MIRANDA, Jorge – **Manual de direito constitucional**. Vol. II. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p. 219.

⁹⁸ *Idem – Ibidem*.

⁹⁹ *Idem – Ibidem*.

¹⁰⁰ *Idem – Ibidem*.

¹⁰¹ COELHO NETO, Júlio Rodrigues – **Dignidade Social: Direitos Fundamentais e as fronteiras da atividade prestacional do Estado**. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2014. 292f. Tese de Doutoramento em Ciências Jurídico-Políticas. p. 97.

¹⁰² MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. Tomo IV. 3. ed. Coimbra: Coimbra, 2000, p. 183-184.

No Brasil, em virtude das torturas e de todo tipo de atrocidade que ocorreu no regime militar evidenciando assim, total desrespeito à pessoa humana, o Constituinte foi levado a “incluir a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito em que se constitui a República Federativa do Brasil, conforme disposto no inc. III do art. 1º, da Constituição de 1988¹⁰³”: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana”. Assim, podem-se extrair do dispositivo dois conceitos fundamentais, já que “em si e isoladamente, revelam valores jurídicos: a pessoa humana e a dignidade¹⁰⁴”.

Sob esta linha de raciocínio, tem-se que o Estado Democrático de Direito é considerado um marco do constitucionalismo contemporâneo tendo em vista que incorpora, de forma plena, o valor da pessoa humana e de sua dignidade no campo da sociedade civil e política, projetando essa matriz conceitual em seus princípios e regras¹⁰⁵¹⁰⁶.

Neste passo, salienta-se que a dignidade da pessoa humana não é uma criação Constitucional, a Constituição simplesmente reconhece a sua existência e, em razão disso, transformou-a num valor supremo da ordem jurídica a partir do momento que a declara como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito¹⁰⁷. Ora, se é fundamento “é porque se constitui num valor supremo, num valor fundante da República, da Federação, do País, da Democracia e do Direito¹⁰⁸”. Desse modo, constata-se que a dignidade da pessoa humana não é apenas um princípio da ordem jurídica “mas o é também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí sua natureza de valor supremo, porque está na base de toda a vida nacional”¹⁰⁹.

Neste sentido, cumpre destacar as lições de José Afonso da Silva:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. ‘Concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais (observam Gomes Canotilho e Vital Moreira) o conceito

¹⁰³ SILVA, José Afonso da – **A Dignidade da Pessoa Humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, Abr/Jun.1998. p. 89-94.

¹⁰⁴ *Idem*.

¹⁰⁵ VILLELA, Fábio Goulart – **Genoma humano e o direito ao trabalho: a realização de testes genéticos preditivos no âmbito da contratação laboral**. *Op. Cit.* p. 39.

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁰⁷ SILVA, José Afonso da – **A Dignidade da Pessoa Humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, Abr/Jun.1998. p. 89-94.

¹⁰⁸ *Idem*.

¹⁰⁹ *Idem*.

de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir teoria do núcleo da personalidade individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana'. Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna[...], a ordem social visará à realização da justiça social[...], a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania[...]etc., não meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana¹¹⁰.

Neste contexto, verifica-se então, a centralidade da pessoa humana, consagrada de forma clara, na organização da Carta Maior, indicando absoluta prioridade dos direitos fundamentais¹¹¹. Paulo Bonavides sustenta que não há princípio mais valioso “para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana”. Ressalta a necessidade de que sua “densidade jurídica no sistema constitucional” seja máxima, destacando que caso haja “reconhecidamente um princípio supremo no trono da hierarquia das normas” tal princípio deve ser “aquele em que todos os ângulos éticos da personalidade se acham consubstanciados¹¹²”.

Daniel Sarmento leciona que o “ordenamento jurídico constitucional se lastreia em uma premissa antropológica, que se deixa entrever em diversas passagens da Constituição”¹¹³, sendo vital “para a definição dos contornos do princípio da dignidade da pessoa humana¹¹⁴”. Ressalta ainda que:

“trata-se da ideia de pessoa concreta, que é racional, mas também sentimental e corporal; que é um fim em si mesmo, mas não uma ‘ilha’ separada da sociedade; que deve ter a sua autonomia respeitada, mas também precisa da garantia das suas necessidades materiais básicas e do reconhecimento e respeito de sua identidade”¹¹⁵.

Desse modo, resta evidente que a dignidade humana como fundamento do Estado Democrático de Direito requer condições mínimas de existência e existência digna, de acordo com os ditames da justiça social como fim da ordem econômica¹¹⁶.

¹¹⁰ SILVA, José Afonso da - **Curso de direito constitucional positivo**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 109.

¹¹¹ VILLELA, Fábio Goulart – **Genoma humano e o direito ao trabalho: a realização de testes genéticos preditivos no âmbito da contratação laboral**. *Op. Cit.* p. 39.

¹¹² BONAVIDES, Paulo – **Teoria constitucional da democracia participativa**. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 233.

¹¹³ SARMENTO, Daniel – **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p. 70-72.

¹¹⁴ *Idem – Ibidem*.

¹¹⁵ *Idem – Ibidem*.

¹¹⁶ SILVA, José Afonso da – **A Dignidade da Pessoa Humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, Abr/Jun.1998. p. 89-94.

Considerando esse cenário que trata da dignidade humana, evidencia-se o trabalho. Teresa Alexandra Coelho Moreira adverte que, em havendo um conflito ou colisão entre os interesses organizativos e produtivos do empregador e o respeito à dignidade dos trabalhadores ou a outros direitos fundamentais, deve prevalecer os direitos fundamentais¹¹⁷. Salienta que, se assim não o fosse, estar-se-ia diante de um “esvaziar de sentido os princípios e fins básicos que caracterizam o Direito do Trabalho como disciplina compensadora e equilibradora de desigualdades reais entre empregadores e trabalhadores¹¹⁸”. Ressalta ainda que o poder do empregador “não pode atingir uma dimensão tal que ofenda a dignidade da pessoa humana e o gozo dos direitos fundamentais conferidos pela Constituição¹¹⁹”.

Sem trabalho o homem não tem honra¹²⁰. O trabalho é primordial para assegurar a dignidade da pessoa humana, em verdade é “um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana¹²¹”. Ocorre que o trabalho não deve violar o homem enquanto fim em si mesmo e, em razão disso, deve ser prestado em condições dignas. “O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano¹²²”. Assim, onde o direito ao trabalho não for garantido minimamente, não haverá dignidade humana que sobreviva¹²³. Em última análise, salienta Ingo Sarlet:

“onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder (...) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças”¹²⁴.

¹¹⁷ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010. p. 409.

¹¹⁸ *Idem – Ibidem*.

¹¹⁹ *Idem – Ibidem*.

¹²⁰ Música: “**Um homem também chora – Guerreiro Menino**”. Compositor brasileiro: Gonzaguinha. Ano de lançamento: 1983.

¹²¹ MARQUES, Rafael Silva – **Valor Social do Trabalho na Ordem Económica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007.p. 111.

¹²² DELGADO, Gabriela Neves – O Trabalho digno enquanto suporte de valor. **Âmbito Jurídico** [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/o-trabalho-digno-enquanto-suporte-de-valor/>.

¹²³ DELGADO, Gabriela Neves – O Trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte**. [Em linha]. n.º.49/Jul.–Dez., 2006, p. 1-18. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/7/6>.

¹²⁴ SARLET, Ingo Wolfgang - **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 71.

1.2. “O desastre da Mina de Carvão em Farmington” e o dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho

Por volta das 5:30 da manhã de quarta-feira, 20 de novembro de 1968, ocorreu uma explosão na Mina *Consol* nº 9, *Montaineer Coal Company*, Divisão da “*Consolidation Coal Company*”, *Farmington*, Condado de Marion, Virgínia Ocidental. Noventa e nove (99) mineiros estavam na mina de carvão no momento da explosão. Desse total, setenta e oito (78) mineiros foram vítimas do episódio fatídico, deixando apenas 21 sobreviventes, que conseguiram escapar pela superfície¹²⁵.

As forças da explosão se alastraram por todo o lado oeste da mina¹²⁶. A execução do resgate foi dificultosa pois ocorriam incêndios paralelamente a outras explosões subterrâneas maiores e menores, interferindo na operação¹²⁷.

Por razões de segurança, a mina foi lacrada em 30 de novembro de 1968. A reabertura da mina de carvão ocorreu em setembro de 1969, estendendo-se até abril de 1978, objetivando a recuperação dos restos mortais dos 78 trabalhadores. Nesse período, entre os anos de 1969 e 1978, os corpos de 59 vítimas foram resgatados¹²⁸.

Em novembro de 1978 cessaram-se as operações de busca tendo sido lacradas todas as entradas da mina de forma permanente. Corpos de 19 (dezenove) mineiros ficaram enterrados no local, já que a probabilidade de “recuperar todos os corpos era extremamente remota”¹²⁹.

Durante os 10 anos voltados para a realização das investigações houve mudanças organizacionais, ocasionando dificuldade na continuidade do conhecimento acerca do desastre. Entretanto, o que se pôde extrair da avaliação inicial dessa tragédia foi incorporado na Lei Federal de Segurança e Saúde de Minas de Carvão de 1969¹³⁰. Constou da mencionada lei a obrigatoriedade da realização de inspeções regulares nas minas de carvão,

¹²⁵ **Associação de Resgate de Minas nos Estados Unidos** – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://usminedisasters.miningquiz.com/saxsewell/farmington.htm>.

¹²⁶ “[...] os danos à mina na área de explosão foram extensos, exigindo o carregamento de quedas de rochas, a substituição de instalações de ventilação e transporte e, em alguns casos, novas entradas de minas para contornar áreas amplamente escavadas”. **Associação de Resgate de Minas nos Estados Unidos** – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://usminedisasters.miningquiz.com/saxsewell/farmington.htm>.

¹²⁷ **Associação de resgate de Minas nos Estados Unidos** – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://usminedisasters.miningquiz.com/saxsewell/farmington.htm>.

¹²⁸ *Idem*.

¹²⁹ *Idem*.

¹³⁰ *Idem*.

prevendo multas em caso de violações¹³¹. Anos depois, em 1977, foi instituída a Lei Federal de Segurança e Saúde de Minas, fortalecendo e ampliando os direitos das mineradoras e exigindo a criação de “equipes de resgate de minas”, criando a “*Mine Safety and Health Administration (MSHA)*” (“Administração de Segurança e Saúde de Minas”)¹³²¹³³. Infelizmente, as investigações não foram concluídas e “a causa real da explosão não pôde ser determinada¹³⁴¹³⁵”.

Em razão do “Desastre da Mina *Farmington*” a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2003, escolheu a data de 28 de abril para homenagear os 78 trabalhadores que foram vítimas da explosão da mina de carvão. Mas qual a razão da escolha do dia 28 de abril quando, na verdade, o acidente ocorreu em 20 de novembro de 1968?¹³⁶

No ano de 1984 ocorreu a Convenção do Congresso Canadense do Trabalho, momento em que a União Canadense de Funcionários Públicos no Comitê Nacional de Saúde e Segurança apresentaram uma resolução com a finalidade de recomendar a criação de um dia para que trabalhadores mortos ou feridos no trabalho fossem homenageados¹³⁷. Assim, a proposta foi acolhida de pronto, tendo sido escolhida a data de 28 de abril, em alusão à primeira lei “abrangente de compensação dos trabalhadores”, a “*Workers Compensation Act*”, a qual foi criada em 28 de abril de 1919, em Ontário, no Canadá¹³⁸. Entretanto, o dia escolhido teve seu reconhecimento oficial somente em 28 de abril do ano

¹³¹ *United States Department of Labor – Mine Safety and Health Administration (MSHA)*. [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.msha.gov/mine-disaster-1968-farmington-explosion-anniversary>.

¹³² Segundo a “*Mine Safety and Health Administration (MSHA)*” (“Administração de Segurança e Saúde de Minas”) a segurança da mina melhorou de forma significativa desde então. Foram aprovados leis e regulamentos, culminando com os “esforços da indústria e das mudanças nas práticas de mineração. A “MSHA reconhece que, apesar dessas melhorias, uma única morte de mineração é evitável demais. Assim, a agência investiga cada fatalidade completamente para determinar as causas e usar as lições aprendidas para evitar futuras tragédias”. *United States Department of Labor – Mine Safety and Health Administration (MSHA)*. [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.msha.gov/mine-disaster-1968-farmington-explosion-anniversary>.

¹³³ *United States Department of Labor – Mine Safety and Health Administration (MSHA)*. [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.msha.gov/mine-disaster-1968-farmington-explosion-anniversary>.

¹³⁴ “[...] Apesar do fato de que a investigação não pôde ter sido concluída devido à extensão do dano à mina [...] houve vários pedidos de relatório sobre o acidente. Um relatório foi emitido para acomodar essas solicitações e disponibilizar informações para ajudar na prevenção de futuros acidentes de mineração. Registros obtidos de relatórios de inspeção federal mostraram que a liberação total de metano em um período de 24 horas foi de 6.671.000 pés cúbicos em abril de 1967, 6.147.000 pés cúbicos em abril de 1968 e 7.918.000 pés cúbicos em agosto de 1968”. **Associação de resgate de Minas nos Estados Unidos** – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://usminedisasters.miningquiz.com/saxsewell/farmington.htm>.

¹³⁵ **Associação de resgate de Minas nos Estados Unidos** – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://usminedisasters.miningquiz.com/saxsewell/farmington.htm>.

¹³⁶ **Diário Indústria & Comércio** – [Em linha]. [Consult. 16 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.diarioinduscom.com/em-memoria/>.

¹³⁷ *Idem*.

¹³⁸ *Idem*.

seguinte, “quando foi declarado dia de luto no país¹³⁹”. Assim, tem-se que os canadenses escolheram o dia 28 de abril com o objetivo de honrar uma lei cuja criação ocorreu em 1919, revelando-se como um verdadeiro avanço para a saúde e segurança no trabalho¹⁴⁰.

Nessa mesma linha, em dezembro de 1990, foi aprovada uma nova lei que instituiu um dia de luto pelos trabalhadores. Assim, em 1991, o Governo Federal do Canadá oficializou o “Dia de Luto pelas Pessoas Mortas ou Feridas no Trabalho”¹⁴¹. A partir de então o movimento foi alcançando vários países. Nos Estados Unidos, em 1989, o dia 28 de abril foi reconhecido pela Federação Americana do Trabalho dos EUA como “*Workers Memorial Day*”. No ano de 1996, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) declarou o “Dia Internacional de Luto”, que, em 2001, foi alterado para “Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho e, em 2002, as Nações Unidas declararam dia oficial¹⁴².

Sob esta ótica, o dia 28 de abril passou a ser celebrado “como uma parte integrante da estratégia global para a segurança e saúde no trabalho” com vistas a promover a criação de uma cultura global de segurança e saúde preventivas¹⁴³.

Em Portugal, o dia 28 de abril foi instituído como Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho (DNPST) por meio da resolução da Assembleia da República n.º 44/2001 de 7 de junho. Essa resolução recomenda ao Governo que promova, neste dia, uma campanha de sensibilização com a finalidade de reduzir os acidentes de trabalho¹⁴⁴.

Neste contexto, salienta-se que o DNPST tem o intuito de informar e sensibilizar os cidadãos para a grande relevância da segurança e da saúde no local de trabalho, “fomentando uma cultura de prevenção”, tendo como objetivo reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais¹⁴⁵¹⁴⁶.

¹³⁹ **Diário Indústria & Comércio** – [Em linha]. [Consult. 16 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.diarioinduscom.com/em-memoria/>.

¹⁴⁰ *Idem*.

¹⁴¹ *Idem*.

¹⁴² *Idem*.

¹⁴³ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República**. [Em linha]. Lisboa, ACT, 2017. p. 51-52 [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf).

¹⁴⁴ *Idem*.

¹⁴⁵ “As comemorações do Dia Nacional de Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho têm constituído um ponto fundamental para o planeamento e desenvolvimento das mais diversas iniciativas de promoção de uma verdadeira cultura de segurança através da realização de ações de sensibilização/informação, seminários, exposições etc. Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República**. [Em linha]. Lisboa, ACT, 2017. p. 51-52 [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf)

No Brasil, o Dia Nacional em memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho foi instituído através da Lei nº 11.121/2.005, como “forma de manter sempre viva a importância da prevenção e do cuidado durante o exercício do trabalho por parte de todos”¹⁴⁷”.

Em 2019, o “evento chama a atenção para um futuro de trabalho seguro e saudável”, evidenciando que uma cultura nacional de segurança e saúde ocupacional é definida como aquela em que se respeitam, em todos os níveis, “o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável”¹⁴⁸”. Nessa empreitada estão englobados governos, empregadores e trabalhadores, cuja participação se mostre ativa, por meio de um “sistema de direitos e responsabilidades definidos”, tendo como maior prioridade a prevenção¹⁴⁹ na busca pela conscientização quanto aos riscos de acidentes de trabalho¹⁵⁰.

C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf.

¹⁴⁶ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República. Op. Cit.** p. 51-52.

¹⁴⁷ Ministério da Saúde – **Biblioteca Virtual em Saúde.** [Em linha]. [Consult. 16 Jun. 2019]. Disponível em <http://bvsm.sau.de.gov.br>.

¹⁴⁸ Ministério da Saúde – **Biblioteca Virtual em Saúde.** [Em linha]. [Consult. 16 Jun. 2019]. Disponível em <http://bvsm.sau.de.gov.br/ultimas-noticias/2961-28-4-dia-mundial-da-seguranca-e-sau-de-no-trabalho-e-dia-nacional-em-memoria-das-vitimas-de-acidentes-e-doencas-do-trabalho-2>.

¹⁴⁹ Idem.

¹⁵⁰ Tribunal Superior do Trabalho - TST. [Em linha]. [Consult. 16 Jun. 2019]. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/1580811?refererPlid=10730.

2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO

2.1 – Origem histórica: Segurança e Saúde no Trabalho

Desde os primórdios, a partir do momento em que o homem começou a utilizar instrumentos para trabalhar já existia a questão da segurança. Afirma-se que há quatro milhões de anos, quando os homens moravam nas cavernas, já deveriam existir regras de segurança pois, do contrário, a espécie teria sido exterminada¹⁵¹. No decorrer dos séculos o homem foi se adaptando ao meio envolvente, adotando comportamentos de acordo com as situações que surgiam. Desse modo, foi criando necessidades, em razão dessa evolução¹⁵².

É cediço que o trabalho da pedra desempenhou um grande papel na história contribuindo “de forma determinante para a criação da inteligência”. Neste contexto, cumpre destacar que já nas raízes da humanidade, a forma dos objetos e dos instrumentos traduz o desejo latente de garantir a segurança e o bem-estar¹⁵³.

Neste passo, destaca-se que o desenvolvimento de alguns objetos destinados essencialmente para permitir a proteção pessoal foi facilitado pela introdução, de forma progressiva, do cobre e do estanho e, subsequentemente, pela produção de ferro. Um exemplo que caracteriza a proteção do homem com a sua proteção foi a fabricação de velas de barco em que eram utilizadas luvas de proteção para as mãos. A constatação de que o trabalho poderia desencadear algumas doenças específicas veio a ocorrer muitos anos depois¹⁵⁴.

O primeiro repositório de preceitos legais que se tem conhecimento é o Código de *Hammurabi*, cuja elaboração ocorreu entre 1792 e 1750 a.C. Dele constam medidas de âmbito penal que eram aplicadas aos responsáveis por certas espécies de acidentes, com o destaque de que à época predominava a lógica de “olho por olho, dente por dente¹⁵⁵”.

Neste sentido, caso uma edificação entrasse em colapso com a consequente morte de pessoas, o construtor responsável pelo evento fatídico era condenado à morte. De outro modo, se porventura um trabalhador perdesse um braço em razão de acidente de trabalho, a

¹⁵¹ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.*p. 21.

¹⁵²Idem. *Op. Cit.*p. 22.

¹⁵³ Idem. *Ibidem*.

¹⁵⁴ Idem. *Ibidem*.

¹⁵⁵ Idem. *Ibidem*.

sua chefia imediata também sofreria a amputação do mesmo membro, com a finalidade de que houvesse uma compensação da perda que o trabalhador sofreu¹⁵⁶.

Muitas referências às condições de saúde do trabalho podem ser encontradas nos papiros egípcios. Neles são descritos sintomas específicos ressaltados pelos trabalhadores que laboravam no processo de construção das pirâmides. Salienta-se, neste compasso, o primeiro médico que colocou o foco no papel do trabalho, qual seja, Hipócrates, conhecido como pai da medicina moderna e que nasceu no ano 460 a. C¹⁵⁷. Hipócrates foi o autor da definição de saturnismo como envenenamento pelo chumbo, “na sequência do qual o trabalhador da extração do metal, apresenta contrações ao nível do estômago e endurecimento do abdómen, seguidas de dores no joelho, culminando numa crise aguda¹⁵⁸”.

As condições de trabalho nas minas foram descritas com grande rigor por Plínio (23-79 d.C), “colocando o enfoque nos agentes mais nocivos: o chumbo, o mercúrio e as poeiras em geral”. Ele descreve ainda a utilização de máscaras por alguns escravos, as quais eram elaboradas em tecido ou bexiga de carneiro reduzindo, desse modo, a inalação de vapores e poeiras¹⁵⁹.

Como se pode observar, são várias as referências nas civilizações grega e romana no que tange à necessidade de que fossem asseguradas condições mínimas de trabalho, principalmente nas “indústrias extrativas”, mesmo que se considerasse o trabalho como um castigo ou uma tortura.

“No século I, os romanos difundiam regras de segurança na abertura e escoramento das galerias, destinadas a eliminar os acidentes de trabalho nas minas de Vipasca, em Aljustrel, conforme testemunho que nos foi deixado em tábuas, entretanto descobertas, integrando princípios específicos de prevenção de riscos”¹⁶⁰.

Nesta esteira, cumpre evidenciar que o marco de maior relevância histórica no que tange à saúde dos trabalhadores ocorreu, indubitavelmente, no ano de 1700, em Módena, na Itália. Foi nesse período que o Médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho, lançou os fundamentos para o advento da Medicina do Trabalho, em sua obra cujo título é *De Morbis Artificum Diatriba*, (traduzido como “As Doenças dos

¹⁵⁶ *Idem. Ibidem.*

¹⁵⁷ *Idem. Ibidem.*

¹⁵⁸ *Idem. Ibidem.*

¹⁵⁹ *Idem. Ibidem.*

¹⁶⁰ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. ed.3ª. Lisboa: Edições Sílabo, 2016.p. 23.

Trabalhadores”),¹⁶¹ analisando a relação entre doença e pobreza, esboçando “a existência de riscos causados por produtos químicos irritantes, pelo pó, os metais e outros agentes, derivados da observação de trabalhadores em 52 profissões diferentes”¹⁶². Na segunda edição do livro, em 1713, foram estudados 54 grupos de trabalhadores, abrangendo mais de 60 profissões e buscou relacionar “as atividades, as doenças consequentes e as medidas de prevenção”¹⁶³.

“Ramazzini, que aconselhava os seus colegas a perguntar sempre aos pacientes qual a profissão exercida, afirmou que «o lucro acompanhado pela destruição da saúde é um lucro sórdido». Os seus estudos e trabalhos sobre a sistematização das doenças profissionais, designadamente quanto à sua natureza e ao grau de relação com o trabalho e as medidas de proteção encorajaram, na sequência, a adopção de leis para a proteção no trabalho e a indemnização dos trabalhadores”¹⁶⁴.

Sebastião Geraldo de Oliveira,¹⁶⁵ ao mencionar a obra de Romazzini destaca que já no prefácio vislumbra-se uma recomendação que continua válida sugerindo, pela primeira vez, “um roteiro para a anamnese ocupacional”:

“Não só nos tempos antigos, mas também na nossa época, os governos bem constituídos têm criado leis para conseguirem um bom regime de trabalho, pelo que é justo que a arte médica se movimente em favor daqueles que a jurisprudência considera de tanta importância, e empenhe-se, como até agora tem feito, em cuidar da saúde dos operários, para que possam, com a segurança possível, praticar o ofício a que se destinaram”¹⁶⁶.

Ainda de acordo com a doutrina do supramencionado doutrinador brasileiro, o livro de Romazzini foi o texto-base da Medicina Preventiva até o século XIX, quando surgiu efetivamente a Revolução Industrial. Nesse período inexistia norma jurídica de proteção à saúde do trabalhador, entretanto, as sementes plantadas por Romazzini “estabeleceram os pilares para assentar futuras construções doutrinárias e jurídicas sobre o tema”¹⁶⁷.

Sabe-se que a vida urbana surgiu nos séculos XII e XIII e o trabalho artesanal predominava no período. O homem “detinha uma grande margem de controle sobre os riscos, laborando no ritmo mais adequado”¹⁶⁸. Assim, em razão de possuir um conhecimento

¹⁶¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ªed. São Paulo: LTr, 2002, p. 59.

¹⁶² FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 23.

¹⁶³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 59.

¹⁶⁴ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 23.

¹⁶⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ªed. São Paulo: LTr, 2002, p. 59.

¹⁶⁶ ROMAZZINI, Bernardino – **As Doenças dos Trabalhadores**, 1992, p. 16, in OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ªed. São Paulo: LTr, 2002, p. 59.

¹⁶⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 62.

¹⁶⁸ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 24.

sólido de seu trabalho, tinha a capacidade de realizar as tarefas manuais por conta própria e “a segurança era integrada de forma empírica na realização dos trabalhos. Das regras da arte inerentes às diferentes artes e ofícios constavam preocupações, ainda que incipientes, de prevenção de riscos no desempenho de várias tarefas¹⁶⁹”.

Nesta fase, os danos à saúde eram de âmbito infeccioso. Em verdade, havia uma valorização da segurança do trabalho pelos construtores das catedrais: nas paredes das construções havia sempre buracos para colocação de suportes com a finalidade de assegurar a sustentação dos andaimes¹⁷⁰.

Com efeito, as grandes transformações com respeito às condições de trabalho ocorreram com o advento da Revolução Industrial no final do século XVIII. Com a exigência da crescente concentração de mão-de-obra acabou por reduzir a importância do trabalho artesanal na estrutura econômica da sociedade¹⁷¹. A Revolução Industrial surgiu para “alterar o cenário e, também, gerar novos e graves problemas¹⁷²”.

Surge, então, uma forma inovadora de organização do trabalho tendo como fundamento a entrada do capital no processo de produção, na propriedade das ferramentas e matérias-primas, no processo de divisão do trabalho, no estabelecimento de horários de trabalho, nas escalas horárias e no controle e venda da produção, realizados pelo detentor do capital, o proprietário. Diante da implementação dessas profundas mudanças emerge uma nova concepção no mundo no trabalho cuja base encontra-se na “produtividade, no liberalismo econômico, em novas técnicas, com destaque para a submissão do trabalho à lei da oferta e da procura¹⁷³”.

Neste sentido, com o incremento da produção em série ficou em evidência a “fragilidade do homem na competição desleal com a máquina”. Paralelamente aos lucros que só aumentavam e da expansão do capitalismo, de forma paradoxal, cresciam a “miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho¹⁷⁴”.

Neste contexto, salientam-se as precárias condições de trabalho. Nas fábricas de açúcar, por exemplo, relata Fernand Pelloutier, em sua obra *A vida operária em França* (1900) que os trabalhadores empurravam nos carros de mão “uma agonizante mistura de melão e sangue”. Era o “açúcar bruto, mistura de melão e sangue de boi”, exalando um

¹⁶⁹ *Idem. Ibidem.*

¹⁷⁰ *Idem. Ibidem.*

¹⁷¹ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 25.

¹⁷² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 62.

¹⁷³ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 25.

¹⁷⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 63.

“odor insuportável”. Tudo isso era jogado em uma imensa caldeira onde essa mistura era dissolvida pelo vapor. “As salas cheias de fumarada nauseabunda”, onde trabalhavam 12 horas por dia, fato que provocava, de forma acelerada, grandes males em suas vias respiratórias¹⁷⁵.

As “condições higiênico-ambientais” se revelavam uma fonte inequívoca de doenças. Alguns autores sustentam que é nesse período que nasce verdadeiramente a medicina do trabalho, em razão do crescimento do trabalho industrial. Nesse momento, há a constatação de que os trabalhadores desenvolvem doenças cujas características são peculiares, diferenciando-se das que ocorrem na população em geral. Essa distinção se dá em razão da exposição a agentes nocivos ausentes na natureza, justamente por serem fruto de inúmeros tratamentos industriais,¹⁷⁶ facilitando, assim, a associação das “novas doenças” aos trabalhadores que laboravam nas fábricas.

A Revolução Industrial, portanto, gerou grandes alterações na sociedade e, também, na saúde do homem nas empresas e nas minas. A utilização das máquinas a vapor foi intensa, aumentando de forma substancial o uso da energia humana, inclusive mulheres e crianças. As condições de vida se agravaram, já que foi intensificada a carga horária de trabalho (com jornadas entre 12 e 16 horas diárias) o que acarretou severos danos à saúde em virtude da fadiga física (fadiga industrial)¹⁷⁷. Os locais de trabalho eram totalmente deficientes¹⁷⁸ comprometendo, assim, a integridade física e psíquica dos trabalhadores, já que laboravam em condições subumanas.

Com a finalidade de fazer com que o trabalhador não parasse um segundo sequer vigilantes e “contramestres” eram contratados para realizar uma constante vigilância na execução das tarefas, impedindo que “a atenção dos operários abrandasse”. Em caso de desvio de atenção, era permitida a aplicação de multas e até a utilização de chicote¹⁷⁹. As condições de trabalho em algumas oficinas levavam ao esgotamento já que, em muitas delas, a umidade era permanente, sem a possibilidade de que os locais fossem arejados ou aquecidos. De outro modo, havia oficinas em que o calor era sufocante, insuportável¹⁸⁰.

Neste contexto, evidencia-se a total ausência de controle de riscos profissionais, agravando, conseqüentemente, “a sinistralidade laboral”, bem como o surgimento de novas doenças. A principal produção utilizava a máquina a vapor, que gerava calor através da

¹⁷⁵ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. Op. Cit.** p. 26.

¹⁷⁶ *Idem. Ibidem.*

¹⁷⁷ *Idem. Ibidem.*

¹⁷⁸ *Idem. Ibidem.*

¹⁷⁹ *Idem. Ibidem.*

¹⁸⁰ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. Op. Cit.** p. 26-27.

combustão de madeira, de carvão e, tempos depois, de petróleo, “dando posteriormente origem à energia mecânica”¹⁸¹.

Esse tipo de produção expunha os trabalhadores a graves riscos como a possibilidade de incêndio ou explosão nas fases da produção a vapor e transformação do vapor em energia mecânica; doenças profissionais, tais como a surdez, com associação direta ao ruído produzido pelas caldeiras, tumores de vários tipos, provocado pela fuligem decorrente do fumo da combustão; acidentes em decorrência do rompimento das correias de transmissão dos motores das máquinas a vapor¹⁸².

Diante deste cenário, imperiosa é a afirmativa de que o desenvolvimento da Revolução Industrial somado ao aumento da ocorrência de sinistros no local de trabalho são fenômenos paralelos. Com efeito, a mudança no processo do trabalho em conjunto com a produção industrial e com a mobilização em “larga escala de trabalhadores e máquinas foi acompanhada, em escala mais ampla, pelo acidente de trabalho¹⁸³”.

Nessa fase, havia a prevalência da não intervenção do Estado na organização sócio-econômica. Imperava o auge do liberalismo econômico extremo, consubstanciado numa “dependência total do trabalhador da arbitrariedade do empregador, com um movimento sindical quase inexistente¹⁸⁴”.

Neste contexto, salienta-se que, já no final do século XIX, no dia 15 de maio de 1891, a Encíclica do Papa Leão XIII, “De Rerum Novarum, conclama os povos incentivando a busca pela Justiça Social, fato que acabou por influenciar legisladores e estadistas em direção à proteção social. No mesmo compasso, assevera Sebastião Geraldo de Oliveira:¹⁸⁵

“A Encíclica mencionada, no capítulo 22, asseverou ser absolutamente necessário aplicar a força e autoridade das leis, dentre outros casos, contra patrões que esmagam os trabalhadores sob o peso de ônus iníquos, ou desonram neles a pessoa humana por condições indignas e degradantes ou, ainda, que atentam contra a saúde destes por um trabalho desproporcionado com a sua idade e sexo. Mais adiante, no capítulo 27, a censura contra os abusos dos empregadores é clara: “Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso de fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar”¹⁸⁶.

¹⁸¹ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. *Op. Cit.* p. 27.

¹⁸² *Idem – Ibidem.*

¹⁸³ *Idem – Ibidem.*

¹⁸⁴ *Idem – Ibidem.*

¹⁸⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 64-65.

¹⁸⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 65.

A partir de então começaram a surgir as primeiras leis de acidentes de trabalho. A Alemanha foi o primeiro país que deu início à legislação a respeito do tema, no ano de 1884, estendendo-se a muitos outros países da Europa, posteriormente¹⁸⁷.

No decorrer do tempo, alguns países mais industrializados e desenvolvidos se viram impelidos pela necessidade de criar leis de proteção no trabalho, essencialmente em matéria de segurança e saúde desenvolvendo, então, os primeiros sistemas de inspeção. Neste contexto, foi iniciada uma atividade moderadora¹⁸⁸. Assim, empresas que apresentassem maior risco de doença ou acidente eram obrigadas a aplicar “disposições regulamentares específicas”. Empresas desse porte foram alvo das primeiras inspeções governamentais¹⁸⁹. Ao longo dos anos, em muitos países, ocorreu a implantação de serviços de medicina do trabalho em vários estabelecimentos. Com isso, foram criadas as Inspetorias do Trabalho para empreender fiscalização no ambiente de trabalho das fábricas verificando, assim, as condições de trabalho a que eram submetidos os trabalhadores¹⁹⁰.

Ressalte-se ainda que, no final do século XIX, iniciou-se a atuação dos sindicatos, os quais passaram a desempenhar um papel decisivo nos países industrializados, realizando reivindicações de direitos democráticos e condições de vida digna para os trabalhadores¹⁹¹.

Assim, diante das manifestações dos operários e dos protestos ocorridos durante realizações de congressos de trabalhadores no período da Primeira Grande Guerra, foi criada na conferência da Paz de 1919 da Sociedade das Nações, através do Tratado de Versailles, a Organização Internacional do Trabalho – OIT¹⁹², em resposta às preocupações de âmbito moral e econômico, “associadas ao custo humano da Revolução Industrial¹⁹³”, com a finalidade de garantir tratamento uniformizado às questões trabalhistas, tendo como base a justiça social¹⁹⁴.

¹⁸⁷ *Idem – Ibidem.*

¹⁸⁸ FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho.** *Op. Cit.* p. 28.

¹⁸⁹ *Idem. Ibidem.*

¹⁹⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 4ªed. São Paulo: LTr, 2002, p. 65.

¹⁹¹ Organização Internacional do Trabalho – **Origens, funcionamento e atividade.** [Em linha]. p. 8. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711836.pdf.

¹⁹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** *Op. Cit.* p. 65.

¹⁹³ Organização Internacional do Trabalho – **Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 8.

¹⁹⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** *Op. Cit.* p. 65.

2.2 – Enquadramento Legal da Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal

2.2.1 – Constituição Portuguesa e Código de Trabalho Português: tratamento dado à Segurança e Saúde no Trabalho

É cediço que o direito à saúde está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana. Assim, a Constituição Portuguesa, em seu art. 59º, nº 1, b) e d) determina que a organização do trabalho deve ocorrer em condições socialmente dignificantes, devendo o trabalho ser prestado em condições de higiene segurança e saúde.

O artigo 64º da Constituição da República Portuguesa preconiza que todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover pela melhoria sistemática das condições de trabalho incumbindo, de forma prioritária ao Estado, assegurar o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação¹⁹⁵.

No que tange aos deveres do empregador neste domínio, o art. 127º, nº 1, c) e g), h) e i) do Código do Trabalho de Portugal estabelece que ao empregador é imposto o dever de proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico quanto do ponto de vista moral além de prevenir riscos e doenças profissionais considerando a proteção da segurança e saúde do trabalhador, ressaltando ainda a possibilidade de indenização, em caso de prejuízos que resultem de acidente de trabalho¹⁹⁶. Ademais, determina que o empregador deve adotar as medidas relativas à segurança e saúde no trabalho decorrentes de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, fornecendo ao trabalhador informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes ou doença.

Cumpre evidenciar ainda, no mesmo diploma legal, os arts. 281º ao art. 284º que tratam também de matéria referente à segurança e saúde no trabalho. Ao estabelecer os Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho, o art. 281º, nº 1, determina que “o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde”. Além disso, estabelece que é dever do empregador garantir condições de segurança e saúde em todos os aspectos que envolvem o trabalho, devendo aplicar as medidas necessárias considerando os princípios gerais de prevenção (Art. 281º, nº 2).

¹⁹⁵ Inspeção-Geral das Atividades em Saúde – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. [Em linha]. Lisboa, DGR, 2018. p. 38. [Consult. 15 Jun. 2019]. http://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual_Seguranca_e_saude_no_trabalho.pdf.

¹⁹⁶ PORTUGAL. Lei 98/2009, de 04 de setembro. **Regulamenta o regime de Reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais**. [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2009. [Consult. 19 Jun. 2019]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis.

Nota-se que o legislador se preocupou ainda com a forma de aplicação de tais medidas, enfatizando que na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve utilizar os meios necessários no âmbito da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e serviços adequados, seja interna ou externamente à empresa (Art. 281º, nº 3).

Salienta-se ainda que o art. 281º, nº 7 preconiza que é dever do trabalhador cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas não apenas na lei, mas também, em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou determinadas pelo empregador.

Todo o artigo 282º do Código do Trabalho é voltado para a informação, consulta e formação dos trabalhadores, enfatizando que o empregador deve informar os trabalhadores acerca dos aspectos relevantes relativos à sua segurança e a de terceiros (Art. 282º, nº 1).

Destaca-se, neste sentido, que a consulta sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção a ser realizada pelo empregador aos representantes dos trabalhadores ou aos próprios trabalhadores deve ocorrer em tempo útil (Art. 282, nº 2). Desse modo, haverá a garantia de uma formação adequada, capaz de habilitar os trabalhadores a prevenir os riscos envolvendo determinada atividade e seus representantes a exercer as respectivas funções de forma competente (Art. 282º, nº 3).

Interessante ressaltar que o legislador previu que em cada empresa haverá representantes dos trabalhadores eleitos com vistas à promoção da segurança e saúde no trabalho. Caso não haja a comissão de trabalhadores será responsável pelo encargo (Art. 282, nº 4)¹⁹⁷.

Por sua vez, o art. 283º trata da questão envolvendo acidentes de trabalho e doenças profissionais. Em seu nº 1 aborda o tema relativo ao direito à reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional. Assim, contém o art. 283º, 10 números voltados para a questão da reparação, estabelecendo ainda a responsabilidade pelo pagamento da indenização pelos danos causados aos trabalhadores.

De suma relevância mencionar o art. 284º o qual preconiza que a “regulamentação da prevenção e reparação” tem a regulamentação por lei específica. Neste sentido, pode-se evidenciar a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, a Portaria n.º 256/2011, de 5 de julho, que aprova a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes

¹⁹⁷ Idem.

de trabalho para trabalhadores por conta de outrem, e as condições especiais uniformes e a Portaria n.º 122/2012, de 3 de maio, que atualiza mensalmente as pensões de acidentes de trabalho¹⁹⁸.

Neste contexto, com respeito à prevenção, importante enfatizar a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que trata do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Salienta-se que a Lei em comento será analisada no decorrer deste trabalho.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho um dos elementos de maior relevância que visa a aplicação eficaz da promoção da segurança e saúde no local de trabalho é o empenho, de forma contínua, de todas as partes envolvidas¹⁹⁹.

Programas de promoção da saúde no local de trabalho com planeamento adequado é capaz de conjugar as necessidades da organização como as necessidades dos trabalhadores²⁰⁰. Assim, é importante que cada organização proceda à adaptação dos princípios essenciais da promoção da segurança e saúde no local de trabalho às suas atividades específicas²⁰¹.

Desse modo, pode-se afirmar que o programa de promoção da segurança e saúde no trabalho está vinculado ao oferecimento de um ambiente seguro e salutar, baseado em uma cultura saudável, consubstanciada em uma gestão adequada de risco²⁰².

2.2.2 – Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

A Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) é entidade vinculada à Administração Pública Central²⁰³, ou seja, encontra-se sob tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social²⁰⁴ (MTSSS), cujo objetivo é a promoção da melhoria das condições de trabalho e, ainda, a busca pela promoção de políticas públicas de prevenção de

¹⁹⁸ Código do Trabalho anotado – **Autoridade para as condições do Trabalho – ACT**. [Em linha]. Lisboa: ACT, 2019. [Consult. 30 Out. 2019]. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/LegislacaoNacional/Documents/CodigoTrabalho_annotado_outubro2019.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/LegislacaoNacional/Documents/CodigoTrabalho_annotado_outubro2019.pdf).

¹⁹⁹ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – **Promoção da Saúde no local de trabalho para empregadores**. [Em linha]. PT-FACTS, 93, p.1-2. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-93-workplace-health-promotion-employers>.

²⁰⁰ *Idem*.

²⁰¹ *Idem*.

²⁰² *Idem*.

²⁰³ O diploma orgânico consta do Decreto Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de julho. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – **Promoção da Saúde no local de trabalho para empregadores**. *Op. Cit.* p. 1-2.

²⁰⁴ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. [Em linha]. Lisboa: 2018. p. 99-101 [Consult. 25 Jun. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/WCMS_666304/lang--pt/index.htm.

riscos profissionais²⁰⁵. Ressalta-se, por oportuno, que “aplicação da legislação laboral em Portugal está a cargo de uma única instituição: a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)”²⁰⁶.

Destaca-se que a ACT abarca todo o território nacional, exceto os arquipélagos da Madeira e Açores (Regiões Autónomas). Importante frisar que “todas as disposições do direito do trabalho e todos os setores estão abrangidos no âmbito das suas funções²⁰⁷”, inclusive “o controle do cumprimento da legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho²⁰⁸”, tendo em vista que a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) cumpre também “o papel de instituto nacional responsável pela saúde e segurança no trabalho²⁰⁹”.

Desse modo, a ACT assume um papel central na questão envolvendo o sistema nacional de prevenção de riscos profissionais, conforme dispõem as normas internacionais do trabalho²¹⁰ e o regime jurídico nacional²¹¹ concernente ao tema²¹².

Dentro do sistema organizacional da ACT existe o Conselho Consultivo, um órgão que trata da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho “que integra as organizações de empregadores e trabalhadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social²¹³”. Destaca-se que a sede da Autoridade para as Condições de Trabalho encontra-se em Lisboa, possuindo uma “estrutura nuclear” que engloba os Serviços Centrais, que também se situam em Lisboa, abarcando também os Serviços Desconcentrados com a intenção de estar mais próxima dos locais de trabalho e dos “atores sociais locais²¹⁴”.

Neste contexto, cumpre enfatizar a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). A AESST é o organismo da Comissão Europeia que tem como objetivo o recolhimento e o tratamento de informações técnico-científicas de segurança e saúde no

²⁰⁵ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República**. [Em linha]. Lisboa, ACT, 2017. p. 11. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf).

²⁰⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. *Op. Cit.* p. 99-101.

²⁰⁷ *Idem.*

²⁰⁸ *Idem.*

²⁰⁹ *Idem.*

²¹⁰ Cfr. os artigos 8.º e 15.º da Convenção n.º 155 da OIT sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores 1981, ratificada por Portugal através do Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro.

²¹¹ Cfr os artigos 6.º e 8.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as suas sucessivas alterações.

²¹² Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República**. [Em linha]. *Op. Cit.* p. 11.

²¹³ *Idem.*

²¹⁴ *Idem.*

trabalho (SST), bem como prezar pela divulgação do conhecimento por meio de um conjunto de meio de informação²¹⁵.

A Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) tem participação no Conselho de Administração da Agência Europeia para Segurança e Saúde. O Conselho em comento caracteriza-se por ser um órgão tripartido que envolve consulta e decisão no que tange às atividades que serão desenvolvidas pela Agência Europeia²¹⁶. Salienta-se que participam do Conselho de Administração “dois parceiros sociais nacionais”, isto é, empregadores e trabalhadores, participando ainda do Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho²¹⁷²¹⁸.

Neste contexto, ressalte-se que a ACT constitui um Ponto Focal Nacional (PFN) da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), empenhando-se em proceder à articulação com os dois “parceiros sociais nacionais”. Dentre suas atribuições estão “a comunicação e a difusão da informação” no âmbito da Segurança e Saúde do Trabalho (SST) cuja produção e divulgação advém da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST). Ademais, está incumbida ainda de “organizar promover e dinamizar as iniciativas da Campanha Europeia “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis. Bom para si. Bom para a empresa²¹⁹”.

Sob este prisma tem-se que, no domínio de suas competências, a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) tem a missão de informar e sensibilizar todas as pessoas no sentido da importância da prevenção dos riscos nos locais de trabalho. A atuação nesse campo ocorre por meio de “organização/colaboração/realização de seminários workshops, jornadas, colóquios, encontros e outras iniciativas²²⁰”, como por exemplo, exposição de

²¹⁵ *Idem. Op. Cit.* p. 39.

²¹⁶ *Idem. Op. Cit.* p. 39-40.

²¹⁷ No ano de 2017 os dois parceiros sociais nacionais (empregadores e trabalhadores) foram à Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) e à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP). In Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 40.

²¹⁸ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 40.

²¹⁹ [...]no biénio 2016-2017 teve como tema “Locais de trabalho saudáveis para todas as idades” e como objetivos promover o trabalho sustentável e o envelhecimento saudável desde o início da vida profissional, prevenir os problemas de saúde ao longo de toda a vida profissional, fornecer aos empregadores e aos trabalhadores meios para gerir a segurança e saúde no trabalho no contexto do envelhecimento da população ativa e encorajar o intercâmbio de informações e boas práticas. Nesse sentido, as atividades nacionais desenvolvidas no âmbito do PFN foram programadas e planeadas com os dois parceiros sociais (empregadores e trabalhadores) que participam no Conselho de Administração da Agência Europeia para a Segurança e Saúde e que no ano de 2017 foram a CCP e a CGTP. In Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 40.

²²⁰ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 40.

fotografias, quando ocorre a divulgação de fotografias que passaram pela seleção em concursos pan-europeus, promovidos pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST)²²¹²²².

Cumpra ainda evidenciar que a ACT tem a competência para regulação a respeito do acesso às profissões de técnico de segurança no trabalho e técnico superior de segurança no trabalho²²³²²⁴. Assim, a ACT é a entidade que pode autorizar o acesso “à profissão de técnico de segurança no trabalho e de técnico superior de segurança no trabalho”, procedendo à análise de candidaturas e de títulos profissionais²²⁵.

Neste contexto, evidencia-se o Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, o qual se caracteriza por ser um órgão colegiado de natureza consultiva, integrado à ACT²²⁶. O Conselho deve apoiar a ACT “no exercício das suas competências em matéria de segurança e saúde no trabalho²²⁷”, sendo responsável pela emissão de parecer, tomando como base suas competências e nos casos que não se refira à atividade de inspeção²²⁸.

²²¹ Além disso, a ACT “elabora textos de informação/divulgação, valida as traduções de documentos, apoia e valida as ferramentas OiRA (Online Interactive Risk Assessment) que facilitam a avaliação de riscos nas Micro e PME”. “Em 2017, a ACT, promoveu a divulgação das 7 ferramentas OiRA disponíveis em português, que abrangem os setores dos cabeleiros, dos curtumes, dos transportes rodoviários de mercadorias, restauração, reparação automóvel e escritórios e uma multissetorial; deu continuidade às atividades da Campanha Europeia 2016-2017 em todo o país, através de ações de sensibilização em escolas do ensino básico ao ensino superior com maior destaque ao ensino profissional, ações de sensibilização em empresas de vários setores de atividade, workshops, seminários etc”. In Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 40.

²²² Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 40.

²²³ Conforme previsão constante da Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto e da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

²²⁴ “[...] e ainda: aquisição de competências básicas em matéria de segurança e saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho para o desenvolvimento de atividades de Segurança e Saúde no Trabalho por Representante do Empregador, Empregador ou Trabalhador Designado [...]”. Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 46.

²²⁵ “[...]e no caso de um profissional prestador de serviços que seja cidadão da UE ou da EEE, aquando da primeira prestação de serviços na área da Segurança no Trabalho, que se desloque a Portugal requerer a verificação prévia das suas qualificações, nos termos da Lei n.º 9/2009 de 4 de março, alterada pela Lei n.º 41/2012 de 28 de agosto, verifica a conformidade das qualificações profissionais legalmente exigidas. In Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 47.

²²⁶ “[...]é composto pelo/a Inspetor/a-geral, que preside, por dois Subinspetores-gerais, pelo Diretor de Serviços da Direção de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, por dois representantes de cada Confederação Sindical e por um representante de cada Confederação Patronal, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, nomeadamente: CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CIP – Confederação Empresarial de Portugal, CTP – Confederação do Turismo Português, UGT – União Geral de Trabalhadores e CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional”. In Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 38.

²²⁷ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Op. Cit.** p. 38.

²²⁸ *Idem – Ibidem.*

Os inspetores do trabalho são integrantes do sistema público de controle das condições de trabalho e agem na seara de interesses de ordem pública²²⁹. Pode-se afirmar, neste sentido, que a missão da inspeção do trabalho não se restringe apenas ao fato de garantir o cumprimento das disposições legais²³⁰. Deve, portanto, estar fundamentada no objetivo da busca pela promoção da melhoria das condições de trabalho, em se considerando o desenvolvimento dos contextos sociais, econômicos e tecnológicos da sociedade e das organizações²³¹.

2.2.3 – Lei de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

A Diretiva-quadro europeia que aborda a segurança e saúde no trabalho (Diretiva 89/391/CEE, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE do Conselho, de 20 de junho) teve sua transposição para o ordenamento jurídico português, inicialmente por meio do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro e, atualmente, por meio da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, com as atualizações introduzidas pelo DL n.º 88/2015, de 28/05, pela Lei n.º 146/2015, de 09/09 e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08²³²²³³.

Oportuno salientar que existe um conjunto de diplomas específicos no domínio da segurança e saúde do trabalho²³⁴ entretanto, neste trabalho, debruçar-se-á apenas ao regime jurídico anteriormente mencionado.

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro regulamenta o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e saúde no trabalho, de acordo com o art. 284º do Código do Trabalho acerca da prevenção, dela constando 121 artigos abarcando o tema.

Em seu artigo 4º, a Lei trata de alguns conceitos que valem à pena destacar. Define a o Diploma Normativo que o *Local de trabalho* é o lugar onde se encontra o trabalhador ou

²²⁹ SANTOS, José Manuel – Inspeção do Trabalho: que desafios? Que qualificações para os seus profissionais? **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico**. [Em linha]. N.º 5. p. 36. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://www.eixoatlantico.com/listado-publicaciones/download>.

²³⁰ *Idem – Ibidem*.

²³¹ SANTOS, José Manuel – Inspeção do Trabalho: que desafios? Que qualificações para os seus profissionais? **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico**. *Op. Cit.* p. 34

²³² Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017**. *Op. Cit.* p 19.

²³³ Inspeção-Geral das Atividades em Saúde – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. *Op. Cit.* p. 2-43.

²³⁴ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017**. *Op. Cit.* p 19.

mesmo de onde ou para onde deva se dirigir em razão do seu trabalho, em que esteja sujeito ao controle do empregador, de forma direta ou indireta (Art. 4º, e)). *Componentes materiais* do trabalho são estabelecidos como o próprio local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas, equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e ainda os processos do trabalho (Art. 4º, f)). *Perigo* é, em suma, um agente ou outro componente material do trabalho dotado de potencialidade para causar dano (Art. 4º, g)). *Risco* é a probabilidade de que um dano se concretize em decorrência das condições de utilização, exposição ou interação do componente material capaz de apresentar perigo (Art. 4º, h)). *Prevenção*, por sua vez, é definida como o conjunto de políticas e programas públicos e as medidas adotadas ou previstas no licenciamento, abarcando todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, objetivando a eliminação ou diminuição dos riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores (Ar. 4º, i).

O Regime Jurídico em comento trata também dos princípios gerais e dos sistemas de prevenção de riscos profissionais. Consta do art. 5º nº 1 da Lei que é direito do trabalhador a prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, garantidas pelo empregador ou mesmo pela pessoa (individual ou coletiva) detentora da gestão das instalações em que se desenvolve a atividade – nesse segundo caso, quando as situações estão identificadas em lei.

Neste contexto, frisa-se que se deve assegurar que o desenvolvimento econômico seja capaz de promover a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde (Art; 5º, nº 2).

No tocante à *prevenção dos riscos* determina a Lei em seu art. 3º, a), b), c), d) e), que deve estar fundamentada em uma correta e permanente avaliação de riscos, cujo desenvolvimento ocorra com base em princípios, políticas, normas e programas que tenham como objetivo a concepção e a implementação da estratégia nacional no domínio da segurança e saúde no trabalho; a definição das condições técnicas que devem obedecer situações envolvendo os componentes materiais de trabalho em se considerando a natureza e o grau dos riscos e as obrigações das pessoas responsáveis; a determinação das substâncias, agentes ou processos que devem ser proibidos, sofrer limitação ou necessitem de autorização ou controle por autoridade competente, e ainda a definição de valores que funcionem como limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos bem como das normas técnicas para a realização de amostragem medição e avaliação de resultados; a promoção e a vigilância do trabalhador, ressaltando a importância do

incremento da investigação técnica e científica com aplicação na seara da segurança e da saúde no trabalho, principalmente no que concerne ao surgimento de novos fatores de risco. Tem-se ainda a necessidade de se investir na educação, formação e na informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho; na sensibilização da sociedade, com vistas à criação de uma efetiva cultura de prevenção e na eficiência do sistema público de inspeção para assegurar o cumprimento da lei no âmbito da segurança e saúde no trabalho (Art. 3º, f), g) e h)²³⁵.

Cumpra ainda ressaltar que o desenvolvimento das políticas e programas, bem como a aplicação das medidas mencionadas anteriormente devem ser apoiados pela avaliação dos resultados no que se refere à redução dos riscos profissionais e dos danos concernentes à saúde do trabalhador. Ainda, devem ser apoiados pelo empregador, pelo trabalhador e por seus representantes (Art. 5º, nº 4)²³⁶.

Neste contexto, a Lei aborda em seu art. 6º um Sistema nacional de prevenção de riscos profissionais com a finalidade de efetivar o direito à segurança e à saúde no trabalho, estabelecendo que o Estado tem o dever de promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais, apoiando e celebrando acordos com entidades privadas ou cooperativas que tenham capacidade técnica para realizar ações no âmbito da segurança e saúde do trabalho. Ademais, o Estado deve desenvolver cooperação envolvendo as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores e entre empregador e os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores (Art. 6º, nº, 1, nº 2, nº 3 e nº 4)²³⁷.

Importante destacar a necessidade de consulta e participação preconizadas no art. 8º, estabelecendo que, no que tange à promoção e à avaliação das medidas de políticas acerca do tema que envolve a segurança e a saúde no trabalho, deve-se garantir a consulta e a participação das organizações consideradas mais representativas tanto de empregados como de empregadores²³⁸.

Impende ainda evidenciar o artigo 9º, nº 1, 2, e 3 que trata da Educação, formação e informação para a segurança e para a saúde no trabalho, determinando que o Estado deve prosseguir a integração de conteúdo sobre a segurança e a saúde no trabalho nos currículos escolares no que tange aos diversos níveis de ensino, objetivando uma cultura de prevenção

²³⁵ PORTUGAL. Lei 102/2009, de 10 de setembro. **Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho**. [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2009. [Consult. 20 Jun. 2019]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis.

²³⁶ *Idem*.

²³⁷ *Idem*.

²³⁸ *Idem*.

no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais com a finalidade de preparar para a vida ativa de labor (9º, nº 1)²³⁹.

Assim, o Estado é capaz de promover a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nas ações de educação e formação profissional a fim de que os estudantes adquiram conhecimentos e hábitos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais (9º, nº 2)²⁴⁰.

O Estado é ainda garantidor das promoções de ações de formação e informação direcionadas a empregadores e trabalhadores e de ações voltadas à informação e esclarecimento públicos em temas relativos à segurança e saúde no trabalho (9º, nº 3)²⁴¹.

O Capítulo II da Lei sob análise trata das obrigações gerais do empregador e do trabalhador. Neste sentido, o art. 15º, nº 1 e 2, estabelece as obrigações gerais do empregador em matéria de segurança e saúde no local de trabalho, determinando que o empregador deve garantir que o labor do empregador ocorra em condições de segurança e de saúde em todos os aspectos de seu trabalho e que deve zelar de modo contínuo e permanente para que a atividade seja exercida em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, observando alguns princípios gerais de prevenção²⁴².

Sob esta linha, o art. 15º, a), b), c), d) e), f) g), h) e i) trata desses princípios gerais de prevenção, quais sejam: identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, objetivando sua eliminação ou a redução de seus efeitos; integrar a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, buscando a adoção de medidas adequadas à proteção; combater os riscos na origem a fim de eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção; garantir que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de riscos psicossociais nos locais de trabalho não sejam risco para a segurança e a saúde do trabalhador; adaptar o trabalho ao homem, com vistas à atenuação do trabalho monótono e do repetitivo e à redução dos riscos psicossociais; adaptar ao estado de evolução da técnica, e a novas formas de organização do trabalho; substituir aquilo que é perigoso pelo que é menos perigoso ou que tenha isenção de perigo; priorizar as medidas de proteção coletiva em detrimento das medidas de proteção individual e elaborar e divulgar instruções compreensíveis e adequadas à atividade que o trabalhador desenvolve²⁴³.

²³⁹ *Idem.*

²⁴⁰ *Idem.*

²⁴¹ *Idem.*

²⁴² *Idem.*

²⁴³ *Idem.*

O art. 15º, nº 3 estabelece que as medidas de prevenção devem ser implementadas de forma antecipada, correspondendo ao resultados das avaliações dos riscos ligados às diversas fases do processo produtivo, abarcando as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, com a finalidade de que se alcance como resultado níveis de proteção da segurança e saúde do trabalhador que sejam eficazes²⁴⁴.

De suma relevância transcrever na íntegra os nºs. 4 a 12 já que, conforme preconiza o art. 14º, violação às disposições constantes dos nºs 1 a 12 constituem “contra-ordenação muito grave”, podendo o empregador também incorrer em responsabilidade civil, caso sua conduta venha a gerar situação de perigo (Art. 15º, nº 15).

4 - Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde. 5 - Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário. 6 - O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada. 7 - O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior. 8 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho. 9 - O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica. 10 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar. 11 - As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador. 12 - O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Nas situações em que ocorrerem atividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho cada empregador deve levar em conta a natureza da atividade que desenvolve, cooperando com a proteção da segurança e da saúde do trabalhador (Art. 16º, 1). São também responsáveis por garantir a segurança e a saúde de todos os trabalhadores a empresa utilizadora, quando estão envolvidos trabalhadores em regime de trabalho temporário; a empresa cessionária, quando estão envolvidos trabalhadores em regime de cedência ocasional; a empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços

²⁴⁴ *Idem.*

por meio de contratos de prestação de serviços e, nos demais casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve garantir a coordenação dos outros empregadores por meio da organização das atividades de segurança e saúde do trabalho (Art. 16º, nº 2, a), b), c), d)²⁴⁵.

Neste passo, relevante frisar que a empresa denominada utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço tem o dever de garantir que o exercício sucessivo de atividades realizadas por terceiros em suas instalações ou com os equipamentos utilizados não caracterizem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços (Art. 16º, nº 3)²⁴⁶.

Estabelece a Lei que violação ao que dispõem os nºs. 2 e 3 “constitui contra-ordenação muito grave, podendo haver ainda a “responsabilidade do empregador” (Art. 16º, nº 4).

A Lei também prevê, em seu art. 17º, 1, alíneas a), b), c), d) e) e f) obrigações do trabalhador. Neste sentido, determina que constituem obrigações do empregador: cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho consubstanciadas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e ainda as instruções estabelecidas pelo empregador com essa finalidade; zelar pela sua segurança e pela sua saúde e também pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas por suas ações no trabalho, principalmente ao exercer funções de chefia ou coordenação envolvendo os serviços sob seu enquadramento hierárquico e técnico (violar esta determinação constitui contra-ordenação muito grave); utilizar de modo correto e em conformidade com as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, outros equipamentos e equipamentos de proteção coletiva e individual, cumprindo o que foi determinado quanto aos procedimentos de labor; cooperar de forma ativa na empresa visando a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, comparecendo às consultas e aos exames estabelecidos pelos médicos do trabalho; comunicar, de forma imediata, ao superior hierárquico ou ao trabalhador designado para desempenhar funções específicas no âmbito da segurança e saúde no local de trabalho, as avarias e deficiências identificadas que possam causar perigo grave e iminente ou qualquer defeito constatado nos sistemas de proteção; em situação de perigo grave e iminente, proceder à adoção de medidas e instruções estabelecidas de modo prévio, devendo

²⁴⁵ *Idem.*

²⁴⁶ *Idem.*

ainda entrar em contato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores incumbidos de realizar funções específicas relativas à segurança e saúde no local de trabalho²⁴⁷.

Salienta-se por oportuno que, caso o trabalhador viole, de forma culposa, os deveres mencionados anteriormente ou caso sua conduta tenha contribuído para provocar uma situação de perigo será responsabilizado disciplinar e civilmente (17º, nº 5).

Neste diapasão, tem-se que caso o trabalhador se afaste do seu posto de trabalho ou mesmo de uma área perigosa em que se verifique situação de perigo grave e iminente, não pode ser prejudicado. Também não haverá prejuízo ao trabalhador se tiver procedido à adoção de medidas relativas à sua própria segurança ou para a segurança de outros (17º, nº 2).

À luz dessa perspectiva pode-se afirmar que as obrigações do trabalhador no âmbito da segurança e saúde nos locais de trabalho não são excludentes das obrigações gerais do empregador, consubstanciadas no art. 15º da Lei em comento. (Art. 17º, nº 3).

O Capítulo III da Lei trata da consulta, informação e formação dos trabalhadores. A consulta aos trabalhadores encontra-se evidenciada no art. 18º e estabelece no nº 1 que o empregador, com a finalidade de obter parecer, deve consultar por escrito e, ao menos duas vezes ano, de modo prévio ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, em sua falta, os próprios trabalhadores a respeito de várias matérias, como por exemplo, avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, medidas de segurança e saúde antes de serem colocadas em prática, medidas que, em razão de seu impacto nas tecnologias e nas funções, venham a repercutir na segurança e saúde no trabalho, programa e organização da formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, o equipamento de proteção necessário para a função, os riscos para a segurança e saúde e as medidas de proteção e prevenção bem como a forma como sua aplicação, a lista anual dos acidentes de trabalho mortais, os relatórios desses acidentes, entre outros²⁴⁸.

O art. 19º, por sua vez, abarca a questão da informação dos trabalhadores, constando em seu nº 1, alínea a) por exemplo, que devem dispor de informação atualizada acerca das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação em caso de sinistro.

No que concerne à formação dos trabalhadores, reza o art. 20º, nº 1, que o trabalhador deve receber uma formação adequada no âmbito da segurança e saúde no trabalho em se considerando o posto de trabalho e as atividades que possuem identificação de risco elevado.

²⁴⁷ *Idem.*

²⁴⁸ *Idem.*

Prevê a Lei que o empregador deve fornecer formação em número suficiente de trabalhadores, levando em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros e o material adequado (Ar. 20º, nº 3).

Ressalta-se que o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar apoio dos organismos públicos caso necessitem de instrumentos e condições para realizarem a formação dos trabalhadores nesse domínio da segurança e saúde no trabalho (Ar. 20º, nº 5).

A Lei aborda ainda a questão da representação dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. Dispõe então, o art. 21º, nº 1, que os representantes dos trabalhadores nessa matéria, são eleitos pelos próprios trabalhadores por meio do voto direto e secreto, devendo-lhes ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções (Art. 22º, nº 1).

Ressalta-se que a Lei sob análise trata de outros tantos variados temas no âmbito da segurança e saúde no trabalho, como Proteção ao património genético e seus riscos, Atividades proibidas a trabalhadora grávida e lactante, Atividades proibidas ou condicionadas a menor, Organização dos serviços da segurança e saúde no trabalho, Acompanhamento de Auditorias, entre outros, os quais não serão objeto do presente estudo.

Em razão de todo o exposto, pode-se afirmar que o conceito de segurança e saúde no trabalho está intimamente ligado ao conceito de ambiente laboral saudável, inerente a um local de trabalho seguro²⁴⁹. Assim, a definição de segurança e saúde no trabalho abarca essas duas dimensões, que se encontram intrinsecamente vinculadas, determinadas, de forma conjunta, pelas condições de trabalho existentes²⁵⁰. Sabe-se que, em havendo condição de trabalho deficiente, certamente terá como consequência a afetação da saúde e da segurança do trabalhador²⁵¹.

Evidencia-se, desse modo, que o que se busca através da segurança e saúde no trabalho é a melhoria das condições de trabalho por meio da eliminação ou diminuição dos riscos e suas consequências²⁵². Tais medidas podem ocorrer mediante a criação e a implementação de programas eficazes de prevenção, a criação e a implementação de estruturas adequadas ao cumprimento das determinações consubstanciadas na legislação

²⁴⁹ Inspeção-Geral das Atividades em Saúde – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. *Op. Cit.* p. 6.

²⁵⁰ *Idem – Ibidem.*

²⁵¹ *Idem – Ibidem.*

²⁵² Inspeção-Geral das Atividades em Saúde – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. *Op. Cit.* p. 7.

acerca da matéria e a participação dos trabalhadores como pressuposto fundamental para a garantia da gestão da segurança e saúde no trabalho por parte dos empregadores.²⁵³²⁵⁴

Um sistema adequado de segurança e saúde no trabalho certamente produzirá melhoria das condições e do ambiente de trabalho, revelando-se como um fator essencial na cadeia do processo de labor, podendo culminar no salvamento de vidas²⁵⁵. Além disso, é capaz de gerar efeitos positivos tanto no estado de espírito quanto na produtividade do trabalhador²⁵⁶. Os efeitos positivos ainda se alargam para atingir os resultados alcançados pela empresa que, em última análise, é capaz de gerar benefícios múltiplos: para o trabalhador, para o empregador e ainda para sociedade em geral²⁵⁷.

Por derradeiro, constata-se que a obrigação do empregador no âmbito de promoção das condições de segurança e saúde no trabalho alcança todos os riscos profissionais decorrentes da atividade de trabalho, prevendo ainda um dever geral de “levar a cabo uma atividade de gestão participada da segurança e saúde no trabalho” abrangendo a informação, a consulta e a formação dos trabalhadores, bem como a eleição nas empresas dos seus representantes para atuarem na área da segurança e saúde no trabalho²⁵⁸²⁵⁹²⁶⁰.

2.3 – Enquadramento Legal da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil

2.3.1 – Constituição da República Federativa do Brasil e Consolidação das Leis do Trabalho: tratamento dado à Segurança e Saúde no Trabalho

Inicialmente cumpre evidenciar os princípios basilares da Constituição de 1988 consagrados em seu art. 1º. Assim, torna-se imprescindível considerar que a República

²⁵³ *Idem – Ibidem.*

²⁵⁴ Departamento de segurança e saúde no trabalho – **Guia para a participação dos trabalhadores e seus representantes na segurança e saúde no trabalho**. [Em linha]. p. 5-6 [Consult. 12 Jun. 2019]. Disponível em www.ugt.pt > SST_GuiaParticipacao.

²⁵⁵ Inspeção-Geral das Atividades em Saúde – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. *Op. Cit.* p. 7.

²⁵⁶ *Idem – Ibidem.*

²⁵⁷ Inspeção-Geral das Atividades em Saúde – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. *Op. Cit.* p. 6.

²⁵⁸ Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017**. *Op. Cit.* p. 19.

²⁵⁹ “A prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa, nomeadamente no que diz respeito à SST, é uma obrigação do empregador de acordo com o disposto no artigo 32.º da Lei nº 105/2009 de 14 de setembro”. In Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) – **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017**. *Op. Cit.* p. 19.

²⁶⁰ Artigo 32º - Prestação anual de informação sobre atividade social da empresa.

1 - O empregador deve prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito, tendo como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho²⁶¹.

O art. 170 da Carta Maior dispõe que a ordem econômica deve estar pautada na valorização do trabalho e, o art. 193, preconiza que o primado do trabalho será a base da ordem social. O art. 3º, por sua vez, estabelece que o objetivo fundamental da República é construir uma sociedade livre, justa e solidária²⁶².

Neste contexto, convém mencionar o art. 196, dispondo a respeito do princípio constitucional de que a saúde é direito de todos. Assim, ao se transportar esse princípio para o âmbito do direito do trabalho resta claro que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador²⁶³.

Sob este prisma, relevante enfatizar o art. 225 da CRFB/88 que dispõe que todos têm direito ao “meio ambiente ecologicamente equilibrado”, “essencial à sadia qualidade de vida”. Assim, associando-se o artigo em comento com o art. 200, VIII da mesma Constituição, está expressa a competência do Sistema Único de Saúde (SUS) “para colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho²⁶⁴”.

Com a finalidade de garantir tal direito prevê a Carta Magna em seu art. 7º a redução dos riscos inerentes ao trabalho consubstanciadas nas normas de saúde, higiene e segurança²⁶⁵.

No que tange à segurança, afirma-se que o objetivo é assegurar a integridade física do trabalhador. A higiene, por sua vez, tem a finalidade de controlar os agentes existentes no ambiente do trabalho com vistas a manter a saúde em seu sentido amplo²⁶⁶.

Evidencia-se que, pela primeira vez, o Texto Constitucional menciona a expressão “normas de saúde” e, em razão disso, “não pode ser relegada a segundo plano a amplitude

²⁶¹ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. V. 45, n. 75, (Jan/Jun.2007), p. 107-130.

²⁶² GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 111.

²⁶³ *Idem – Ibidem.*

²⁶⁴ Nascimento, Jorsinei Dourado – Meio Ambiente do Trabalho: Garantia Constitucional Fundamental de Efetivação de Direitos Individuais, Coletivos e Sociais. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília. ISSN 1983-3229. Ano 1, nº1 (Setembro 2013). p. 175.

²⁶⁵ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 111.

²⁶⁶ *Idem – Ibidem.*

do conceito de saúde²⁶⁷” o qual abrange o bem-estar físico, mental e social²⁶⁸. Neste sentido, convém destacar a doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira²⁶⁹:

“A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. Em sintonia com esse princípio da redução dos riscos, a alternativa de utilização dos equipamentos de proteção individual só deverá ser implementada quando tiverem sido adotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este, ainda assim, permanecer”.

Cumprido evidenciar ainda o parágrafo segundo do art. 5º, o qual preconiza que os direitos e garantias expressos no Texto Constitucional não são capazes de excluir outros decorrentes do regime e dos princípios adotados, ou ainda, decorrentes dos tratados internacionais, sendo partícipe o Brasil²⁷⁰. Nesse último caso, pode-se afirmar que estão englobadas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que o país ratificou²⁷¹.

Neste passo, salienta-se que é de extrema relevância observar tais princípios fundamentais que se encontram no alto da hierarquia constitucional²⁷². Assim, sustenta-se que eventual análise acerca das normas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores deve ser pautada nos princípios consagrados na Carta Maior²⁷³. Qualquer análise envolvendo as normas protetivas em questão deve levar em conta o conjunto, ou seja, todo o sistema normativo, “transitando do núcleo constitucional para abastecer e vitalizar toda a extensão que a ciência jurídica abarca²⁷⁴”, o que irá influenciar “todo o regramento da proteção jurídica à saúde do trabalhador^{275,276}”.

²⁶⁷ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. V. 45, n. 75, (Jan/Jun.2007), p. 107-130.

²⁶⁸ *Idem – Ibidem.*

²⁶⁹ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 111.

²⁷⁰ *Idem – Ibidem.*

²⁷¹ *Idem – Ibidem.*

²⁷² *Idem – Ibidem.*

²⁷³ *Idem – Ibidem.*

²⁷⁴ *Idem – Ibidem.*

²⁷⁵ Não se pode perder de perspectiva, neste ponto, que também os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos sobre os quais se edifica, de modo permanente, a construção do Estado democrático de direito (CF, art. 1º, IV, primeira parte), pois é preciso reconhecer que o sentido tutelar que emana desse postulado axiológico abrange, dentre outras providências, a adoção, tanto pelos organismos públicos quanto pela própria comunidade empresarial, de medidas destinadas a proteger a integridade da saúde daqueles que são responsáveis pela força de trabalho”. ADI-MC n. 1.347-5 - Supremo Tribunal Federal. GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 111.

²⁷⁶ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 111.

Nesta toada, impende destacar que as normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalhador encontram-se dispersas em vários diplomas legais, ou seja, não existe uma adequada consolidação²⁷⁷²⁷⁸ ²⁷⁹.

Ressalta-se que a fonte principal dessas normas no âmbito das leis ordinárias é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo Capítulo V do Título II se dedica à “Segurança e Medicina do Trabalho”, estendendo-se do art. 154 até o 201²⁸⁰. Destaca-se, nesse sentido, que o legislador optou por delegar competência normativa ao extinto Ministério do Trabalho hoje, Ministério da Economia, para regulamentar e complementar as normas constantes do capítulo, conforme previsão contida no art. 200 da CLT²⁸¹²⁸².

²⁷⁷ Sebastião Geraldo de Oliveira defende a ideia de que seja aprovado um Código Nacional da Segurança e Saúde do Trabalhador, sustentando que “a codificação oferece mais coerência e homogeneidade ao sistema, suprime as lacunas, simplifica e facilita a compreensão do regramento legal da matéria. GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Op. Cit.** p. 115.

²⁷⁸ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Op. Cit.** p. 115.

²⁷⁹ Neste contexto, cabe mencionar a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) – Decreto nº. 7.602, de 7 de novembro de 2011. A PNSST tem a finalidade de promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a prevenção de acidentes e de danos à saúde concernentes ao trabalho ou que ocorram em seu curso, através da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Para que os objetivos da PNSST sejam alcançados torna-se necessária sua implementação “por meio da articulação continuada das ações de governo no campo das relações de trabalho, produção, consumo, ambiente e saúde, com a participação voluntária das organizações representativas de trabalhadores e empregadores. As ações no âmbito da PNSST devem constar do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho”. Organização Internacional do Trabalho – **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho**. [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/safework/countries/americas/brazil/WCMS_212109/lang-en/index.htm. Em abril de 2012 foi divulgado o Plano Nacional de Segurança e saúde no trabalho.

²⁸⁰ S GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Op. Cit.** p. 117.

²⁸¹ “Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias; VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não-ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico”. **CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho: decreto-lei nº**

Sob esta linha de raciocínio, salienta-se que o capítulo V do Título II da CLT tem sua divisão pautada em 16 seções, as quais abarcam as linhas básicas das normas de saúde, medicina e segurança do trabalhador²⁸³. Infelizmente, os dispositivos de maior conhecimento no meio jurídico são aqueles referentes ao pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade revelando, dessa forma, que o interesse maior está voltado para a “pretensão remuneratória imediata²⁸⁴”, deixando de lado a finalidade de preservação da vida, da saúde e da segurança²⁸⁵.

O art. 157 do Capítulo em comento é de extrema relevância pelo fato de determinar que as empresas têm o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho²⁸⁶. Desse modo, para a concretização do alcance da norma, os empregados devem ser instruídos, por meio de ordens de serviço, no que tange às precauções que devem ser tomadas com a finalidade de que sejam evitadas doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho²⁸⁷.

Da leitura do artigo depreende-se que a expressão enfatizada, “fazer cumprir” indica que a iniciativa de criação de uma cultura de prevenção é do empregador, principalmente, em razão de ser o detentor do poder diretivo e disciplinar²⁸⁸. Sendo assim, o empregado que demonstra resistência em cumprir suas determinações no âmbito da saúde e segurança no trabalho pode até mesmo ser dispensado por justa causa, conforme dispõe o art. 158 do Texto Consolidado²⁸⁹.

Neste passo, é imperiosa a afirmativa de que a gestão do meio ambiente do trabalho é “responsabilidade primeira e central do empregador²⁹⁰”. Em uma sociedade em que “o trabalho assalariado hegemoniza a produção da riqueza social²⁹¹”, os detentores do capital

5.452/43, de 1º de Maio. [Em linha]. [Consult. 30 Jun. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm.

²⁸² Além da delegação genérica consagrada neste art. 200, ao longo de todo o capítulo constam delegações específicas, estabelecendo a expedição de normas técnicas pelo extinto Ministério do Trabalho, atualmente Ministério da Economia, tanto para regulamentar quanto para complementar as previsões enunciadas, bastando conferir os artigos 155, 162, 163, 168, 169, 174, 175, 178, 179, 182, 186, 187, 188, 190, 192, 193, 194, 195, 196 e 198, todos da CLT. GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 117.

²⁸³ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 117.

²⁸⁴ *Idem – Ibidem.*

²⁸⁵ *Idem – Ibidem.*

²⁸⁶ *Idem – Ibidem.*

²⁸⁷ *Idem – Ibidem.*

²⁸⁸ *Idem – Ibidem.*

²⁸⁹ *Idem – Ibidem.*

²⁹⁰ FILGUEIRAS, Vitor Araújo – Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. ISBN 978-85-66507-15-7. p. 13.

²⁹¹ *Idem – Ibidem.*

são os protagonistas na gestão de saúde e segurança do trabalho²⁹². São eles que determinam, de fato, as condições em que serão realizadas o processo do trabalho e, sendo assim, de “adoecimento ou preservação daqueles que trabalham²⁹³”.

Para o cumprimento do que estabeleceu o capítulo em comento, o extinto Ministério do Trabalho e Emprego, atual Ministério da Economia, por meio da Portaria n. 32.214/78 detalhou, de forma minuciosa, as normas constantes do Capítulo V²⁹⁴. Conhecidas como Normas Regulamentadoras são a representação, na prática, da consolidação das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no Brasil²⁹⁵.

2.3.2. Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) e Normas Regulamentadoras - Portaria 3.214/78

É cediço que a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece que o Estado Brasileiro tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conforme previsão constante do art. 1º, III e IV²⁹⁶. Ressalta-se ainda, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, conforme disposto no art. 170 da Carta Maior²⁹⁷. Destaca-se também, que o direito ao trabalho está elencado como direito fundamental, abarcando ainda os arts. 6º e 11º outros direitos relacionados aos trabalhadores²⁹⁸.

Neste passo, com a finalidade de assegurar o acesso dos brasileiros a todos os direitos previstos, por meio do seu art. 21, XXIV, a Carta Maior atribuiu à União competência para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho²⁹⁹. Essa competência é exercida pelos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT, com vinculação direta à Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério da Economia³⁰⁰.

²⁹² *Idem – Ibidem.*

²⁹³ *Idem – Ibidem.*

²⁹⁴ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 117.

²⁹⁵ *Idem – Ibidem.*

²⁹⁶ Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT) – **O Auditor-Fiscal do Trabalho e a Fiscalização do Trabalho**. [Em linha]. [Consult. 20 Jul. 2019]. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/2013-10-27-00-11-04>.

²⁹⁷ *Idem.*

²⁹⁸ *Idem.*

²⁹⁹ *Idem.*

³⁰⁰ *Idem.*

Os Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) são autoridades que integram a carreira típica de Estado, regulamentada pela Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002³⁰¹.

O art. 11 da Lei mencionada, Lei nº 10.593/2002 e o Regulamento da Inspeção do Trabalho, tratada pelo Decreto nº 4.552/2002, estabelecem as atribuições do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho³⁰². Assim, tais atribuições são caracterizadas por assegurar em todo o território nacional o cumprimento de disposições legais e regulamentares, incluindo aquelas relativas às relações de trabalho e emprego³⁰³; verificar os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), objetivando reduzir os índices de informalidade³⁰⁴; verificar o recolhimento do Fundo de Garantia do tempo de Serviço (FGTS), com a finalidade de buscar o aumento dos índices de arrecadação³⁰⁵; verificar o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores³⁰⁶; fazer valer o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário³⁰⁷; proceder à embargo e interdição de setor de serviço e estabelecimento, caso seja constatado risco grave e iminente à saúde e segurança do trabalhador³⁰⁸; combater as formas contemporâneas de trabalho escravo³⁰⁹; combater o trabalho infantil, promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho³¹⁰.

Neste contexto, tem-se que a Inspeção do Trabalho é uma atividade de extrema importância também no âmbito internacional³¹¹. O tema iniciou-se com o tratamento dado pelo Tratado de Versailles, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial (1914/1918) e que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT)³¹². Assim, estabeleceu-se a previsão de que seria necessário que os Estados organizassem e mantivessem um serviço de inspeção, objetivando garantir que as leis e regulamentos fossem aplicados de modo a assegurar a proteção dos trabalhadores³¹³.

³⁰¹ *Idem.*

³⁰² *Idem.*

³⁰³ *Idem.*

³⁰⁴ *Idem.*

³⁰⁵ *Idem.*

³⁰⁶ *Idem.*

³⁰⁷ *Idem.*

³⁰⁸ *Idem.*

³⁰⁹ *Idem.*

³¹⁰ *Idem.*

³¹¹ *Idem.*

³¹² *Idem.*

³¹³ *Idem.*

Sob esta perspectiva, a OIT, em conformidade com sua diretriz de criação, em 1919, aprovou a Recomendação nº 5, que trata da Inspeção do Trabalho³¹⁴. Nessa linha, em 1947, um pouco após o fim da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Convenção nº 81, de grande relevância no que tange ao sistema protetivo dos trabalhadores³¹⁵.

A Convenção nº 81 da OIT estabelece que os Inspectores do Trabalho tem a função de garantir a aplicação das disposições referentes às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores ao exercerem suas profissões, especialmente, as que estão relacionadas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar e a outras matérias correlatas³¹⁶.

Evidencia-se, neste passo, que a Fiscalização do Trabalho está incumbida de fornecer informações e conselhos de ordem técnica aos empregadores e trabalhadores acerca dos instrumentos mais eficazes no que se refere à observância de disposições legais e, ainda, de fazer com que as autoridades competentes tomem conhecimento das irregularidades, deficiências ou os abusos que não estão compreendidos, de forma específica, nas disposições legais em vigor³¹⁷.

Em razão das delegações específicas e genéricas constantes da CLT e em consonância com as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e outras leis ordinárias, o extinto Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente denominado Ministério da Economia, procedeu à sistematização das normas preventivas, por meio da Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978³¹⁸.

Neste contexto, afirma-se que essa Portaria é a representação, em âmbito normativo, de uma primeira consolidação das normas de saúde e segurança do trabalhador no Brasil³¹⁹. As normas são fonte de consulta pelos profissionais envolvidos no campo da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais bem como pelos peritos judiciais³²⁰.

Salienta-se que as normas são separadas por tema, permitindo atualizações parciais, conforme a necessidade de alteração e modernização, buscando o alcance da melhoria das condições do meio ambiente do trabalho³²¹³²².

³¹⁴ *Idem.*

³¹⁵ *Idem.*

³¹⁶ *Idem.*

³¹⁷ *Idem.*

³¹⁸ GERALDO, Sebastião – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p.123.

³¹⁹ *Idem – Ibidem.*

³²⁰ *Idem – Ibidem.*

³²¹ *Idem – Ibidem.*

³²² Atualmente há normas sendo revisadas pelo governo federal. A elaboração/revisão das Normas regulamentadoras é realizada pelo Ministério da Economia, que adota o sistema tripartite paritário por meio de

Atualmente estão em vigor 37 Normas Regulamentadoras – NR's, abordando os mais variados temas relativos à segurança e saúde no trabalho³²³.

Impende salientar que é possível que a acumulação do capital e a evolução da saúde no trabalho caminhem juntas em havendo regulação capaz de limitar o arbítrio do capital.³²⁴Inexistindo regulação, de plano, verifica-se a tensão ou a contradição entre reprodução do capital e saúde do trabalho, já que o corpo humano, por natureza (física), coloca limite à extração do trabalho; o capital, por sua vez, por natureza (social), questiona os limites à sua livre reprodução³²⁵.

Infelizmente no Brasil ainda se verifica uma desumanização vinculada a novas formas de exploração, adoecimento e morte³²⁶. Assim, em virtude deste cenário que compromete a integridade física dos trabalhadores onde a possibilidade da lesão é real, o Poder-Público tem o poder-dever de agir³²⁷. Neste sentido, é necessária fiscalização para que se verifique o cumprimento do que prevê a lei a respeito da matéria relativa à saúde e segurança no trabalho.

Sob esta ótica, menciona-se a Inspeção do Trabalho, denominada Auditoria-Fiscal do Trabalho, caracterizada por ser instância administrativa do Ministério da Economia, que tem a finalidade de prevenir o resultado trágico, em parte por meio do instrumento cautelar de embargo e interdição³²⁸.

Cumpra evidenciar que os procedimentos de embargo e interdição trabalhistas alcançam não apenas situações de trabalho que ensejam acidentes típicos, onde as lesões em potencial se manifestam de maneira quase imediata à exposição, mas também aquelas que

grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados. Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT) – **O Auditor-Fiscal do Trabalho e a Fiscalização do Trabalho**. [Em linha]. [Consult. 10 Dez. 2019]. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>.

³²³ Para acessar o inteiro teor das Normas Regulamentadoras a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT disponibiliza o link de cada norma individualmente: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>.

³²⁴ FILGUEIRAS, Vitor Araújo – Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 27.

³²⁵ FILGUEIRAS, Vitor Araújo – Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 27.

³²⁶ RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. ISBN 978-85-66507-15-7. p. 160.

³²⁷ RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 161.

³²⁸ *Idem – Ibidem.*

são consideradas indutoras ou relacionadas ao processo de adoecimento a médio e longo prazos³²⁹.

Salienta-se, neste diapasão, que a análise de fatores que envolvem os acidentes de trabalho revela-se uma oportunidade de suma importância para a aprendizagem institucional no que tange à gestão de riscos³³⁰. Acidentes já ocorridos anteriormente em determinada atividade, empresa ou setor econômico certamente são fontes de informação, inclusive no âmbito da avaliação dos riscos associados, gravidade e a possibilidade de repetição³³¹. Daí a necessidade de interdição em casos clássicos de real possibilidade de se colocar em risco a saúde e a segurança dos trabalhadores que laboram em determinado estabelecimento sob a condição lesiva.

Interessante ressaltar, entretanto, que a atividade humana se apresenta de forma dinâmica e variável, em razão da interação de múltiplos fatores. Sabe-se que um dia de trabalho nunca é igual ao outro, as situações não se processam de forma exatamente igual³³². Sendo assim, torna-se impossível o legislador tipificar de modo prévio o que configuraria uma situação de risco grave e iminente³³³. Desse modo, os procedimentos de embargo e interdição não podem se condicionar ao simples descumprimento da legislação de segurança e saúde em vigor³³⁴. Afirma-se que o instrumento que combate o nível extremo de risco é o embargo e interdição cautelar de atividades setores ou equipamentos, devendo compreender e atender a imensa variabilidade do trabalho³³⁵.

Está-se diante de uma lei viva, de um sistema aberto que se encontra em constante contradição e homeostase com a sociedade³³⁶. Neste sentido, a avaliação dos riscos é capaz de alcançar pontos que não foram alcançados pelo legislado, sempre em consonância com os critérios técnicos consubstanciados na NR 28³³⁷.

³²⁹ RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 169.

³³⁰ RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 171.

³³¹ RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 171 e 172.

³³² RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Op. Cit.** p. 174 -175.

³³³ *Idem – Ibidem.*

³³⁴ *Idem – Ibidem.*

³³⁵ *Idem – Ibidem.*

³³⁶ *Idem – Ibidem.*

³³⁷ NR – 28, item 2.1: “Quando o agente da inspeção do trabalho constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, com base em critérios técnicos, deverá propor de imediato à

Impende ressaltar que as Normas Regulamentadoras possuem eficácia jurídica equiparada à da lei ordinária e, por isso, o empregador deve adotar todas as precauções para alcançar seu efetivo cumprimento³³⁸.

Destaca-se que, algumas normas possuem caráter genérico, sendo aplicadas a todos os empregadores. De outro modo, existem outras consideradas mais específicas em razão de serem direcionadas a certas atividades³³⁹.

À guisa de exemplo, tem-se que caso o trabalhador que sofreu o infortúnio laboral trabalhasse com explosivos, deve-se atentar para todas as normas prescritas na NR-19³⁴⁰. Se, porventura, a vítima prestava serviços em obras de construção, necessária a realização de análise do comando constante na NR-18³⁴¹. Ainda, se o trabalho era realizado em uma mineradora, a NR-22 é que deverá ser analisada e, assim, sucessivamente³⁴².

Conforme ensina o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira a primeira pesquisa que deve ser realizada para que sejam apuradas as causas do acidente do trabalho ou da doença ocupacional é verificar o correto cumprimento das normas regulamentadoras pela empresa³⁴³.

Desse modo, em se verificando a constatação de violação às normas e que tal descumprimento à legislação foi a causa do acidente, as indenizações envolvendo a questão estarão a cargo do empregador, tendo em vista a caracterização da culpa “contra a legalidade³⁴⁴”.

2.3.3 – Ministério Público Do Trabalho (MPT)

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu art. 127 estabelece que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado. Ao *Parquet* incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e, ainda, dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

autoridade regional competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo parcial ou total da obra, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco”. Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT – SST – NR. [Em linha] [Consult. 22 Ago. 2019]. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>.

³³⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Op. Cit.** p. 125.

³³⁹ *Idem – Ibidem.*

³⁴⁰ *Idem – Ibidem.*

³⁴¹ *Idem – Ibidem.*

³⁴² *Idem – Ibidem.*

³⁴³ *Idem – Ibidem.*

³⁴⁴ *Idem – Ibidem.*

Dentro desse contexto, impende destacar o Ministério Público do Trabalho (MPT), pertencente ao ramo do Ministério Público da União (MPU), cuja atribuição está diretamente vinculada à fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista quando se está diante do interesse público, buscando a regularização, mediando, ainda, as relações entre empregado e empregador³⁴⁵.

Neste sentido, salienta-se que cabe ao MPT a promoção da ação civil pública no âmbito da justiça do trabalho com a finalidade de defender interesses coletivos, quando se verifica desrespeito aos direitos sociais assegurados na Carta Maior aos trabalhadores³⁴⁶. Ademais, a manifestação do MPT pode ocorrer em qualquer fase do processo trabalhista caso entenda a existência de interesse público capaz de justificar a sua atuação^{347 348}.

Importante enfatizar que o órgão exerce ainda um papel de extrema relevância no que tange à resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos³⁴⁹. Assim, por meio de recebimento de denúncias, representações ou por iniciativa própria, pode realizar a instauração de inquéritos civis, diligências *in loco*, proceder à notificação das partes denunciadas para comparecimento em audiências, requerer documentos e informações que entender necessários, de acordo com o convencimento de cada Procurador do Trabalho, membro da Instituição³⁵⁰.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui algumas áreas de atuação dentre as quais se destaca a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), que tem a finalidade de articular de forma nacional, as ações institucionais que estão sendo desenvolvidas pelo órgão na defesa do meio ambiente do trabalho³⁵¹.

A coordenadoria tem por objetivo assegurar a proteção à segurança e à saúde do trabalhador, como meio de prevenir e reduzir os acidentes de trabalho e as doenças

³⁴⁵ Ministério Público do Trabalho (MPT) – **O Ministério Público do Trabalho – MPT nos Estados**. [Em linha]. [Consult. 21. Ago. 2019]. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>.

³⁴⁶ *Idem*.

³⁴⁷ *Idem*.

³⁴⁸ A lei que dispõe acerca da organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União é a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.

³⁴⁹ Ministério Público do Trabalho (MPT) – **O Ministério Público do Trabalho – MPT nos Estados**. [Em linha]. [Consult. 21. Ago. 2019]. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>.

³⁵⁰ *Idem*.

³⁵¹ Ministério Público do Trabalho (MPT) – **Áreas de atuação: Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho**. [Em linha]. [Consult. 21. Ago. 2019]. Disponível em <http://www.prt2.mpt.mp.br/mpt-sp/areas-de-atuacao>.

ocupacionais³⁵², otimizando, assim, a finalidade de tutela do trabalho decente, estabelecendo barreiras à precarização das condições de trabalho³⁵³.

Desse modo, ao se considerar que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito, imperiosa é a afirmativa de que o Ministério Público do Trabalho é o protagonista na luta contra todas as formas de exploração do trabalho que reduzam “a condição humana a artigo de comércio ou mercadoria³⁵⁴”.

Sob esta ótica tem-se que o trabalho é um dos mais relevantes instrumentos de concretização da dignidade da pessoa humana e, sendo assim, o MPT tem o dever de garantir que o meio ambiente do trabalho “seja um lugar de realização pessoal e não de degradação do homem pelo próprio homem³⁵⁵”.

³⁵² *Idem.*

³⁵³ VILLELA, Fabio Goulart – **As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho no regime democrático.** [Em linha]. Conjur: 2014. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2015-nov-21/fabio-villela-formas-atuacao-ministerio-publico-trabalho>.

³⁵⁴ *Idem.*

³⁵⁵ *Idem.*

3. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CENÁRIO INTERNACIONAL

3.1– A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUH)

Os eventos traumáticos da Segunda Guerra Mundial demonstraram que os direitos humanos nem sempre são universalmente respeitados. O extermínio de quase 17 milhões de pessoas na ocasião do Holocausto, incluindo 6 milhões de judeus, horrorizou o mundo inteiro³⁵⁶. Assim, após a ocorrência da guerra os governos de todo o mundo estabeleceram um esforço conjunto buscando promover a paz internacional e a evitar conflitos, o que resultou no surgimento das Nações Unidas em junho de 1945³⁵⁷.

No ano de 1948 representantes dos 50 estados membros das Nações Unidas se reuniram, orientados pela Primeira Dama dos Estados Unidos, Eleanor Roosevelt (1933-1945), com a finalidade de proceder à elaboração de uma lista de todos os direitos humanos dos quais todos os países devem gozar³⁵⁸.

Em 10 de dezembro de 1948 foi anunciada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), contendo 30 direitos e liberdades que pertencem a todos os seres humanos³⁵⁹. Eleanor Roosevelt estava envolvida intensamente na defesa dos direitos civis e do ativismo social. Foi nomeada presidente da Comissão de Direitos Humanos da ONU, redigindo a DUDH³⁶⁰.

Quando a DUDH completou 10 anos, Eleonor discursou nas Nações Unidas intitulado “Onde começam os direitos humanos?”, ficando famoso pelo fato de conseguir capturar a razão pela qual os direitos humanos são para todas as pessoas, alcançando todas as partes da vida diária do ser humano³⁶¹. Vale à pena mencionar:

“Onde, afinal, começam os direitos humanos universais? Em lugares pequenos, perto de casa - tão perto e tão pequeno que não podem ser vistos em nenhum mapa do mundo. No entanto, eles são o mundo da pessoa individual; o bairro em que vive; a escola ou faculdade que ele frequenta; a fábrica, fazenda ou escritório onde ele trabalha. Tais são os lugares em que todo homem, mulher e criança busca justiça igual, oportunidade igual, dignidade igual sem discriminação. A menos que esses direitos tenham significado lá, eles têm pouco significado em qualquer lugar. Sem uma ação conjunta dos cidadãos para defendê-los perto de casa, procuraremos em vão o progresso no mundo maior. Eleanor Roosevelt, 1958”³⁶².

³⁵⁶ Amnesty Internacional UK – *What is the Universal Declaration of Human Rights?* [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.amnesty.org.uk/universal-declaration-human-rights-UDHR>.

³⁵⁷ *Idem.*

³⁵⁸ *Idem.*

³⁵⁹ *Idem.*

³⁶⁰ *Idem.*

³⁶¹ *Idem.*

³⁶² *Idem.*

Sob esta ótica, pode-se afirmar que a DUDH marcou uma transformação de extrema relevância ao estabelecer que todos os seres humanos são livres e iguais, independentemente da cor, credo ou religião³⁶³. Consignava-se, pela primeira vez na história, um acordo global que colocou os seres humanos no centro de sua agenda e não a política de poder³⁶⁴.

De acordo com a DUDH os direitos humanos são direitos que são dados a cada pessoa desde seu nascimento, cujo objetivo é assegurar uma vida decente, garantindo dignidade para todos³⁶⁵. É estabelecido o entendimento de que o ser humano é uma criatura moral e que a dignidade faz parte da humanidade³⁶⁶. Desse modo, os direitos humanos independem de raça, nacionalidade, local de nascimento, religião, origem, idade ou quaisquer outras circunstâncias, porque os direitos humanos são universais e inalienáveis, pertencentes a todos igualmente³⁶⁷ e estão baseados no fato da existência do ser humano. Salienta-se ainda que os direitos humanos são supranacionais, não podendo o Estado restringi-los referindo-se à soberania ou mesmo a assuntos internos³⁶⁸.

Convém ressaltar que em seu preâmbulo e em seu art. 1^a a DUDH, de forma inequívoca, proclama os direitos inerentes a todos os seres humanos:

“O desrespeito e o desprezo pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade e o advento de um mundo em que os seres humanos gozará de liberdade de expressão, crença e liberdade do medo e da necessidade, que foi proclamada como a mais alta aspiração das pessoas comuns... Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

Sabe-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos³⁶⁹ não é um tratado, entretanto, diversos desses direitos constantes do documento fazem parte da Constituição de muitos países em que predomina a democracia³⁷⁰.

³⁶³ *Idem.*

³⁶⁴ *Idem.*

³⁶⁵ *International Centre for Defense and Security – EESTI – The Universal Declaration of Human Rights at 70.* [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://icds.ee/the-universal-declaration-of-human-rights-at-70/>.

³⁶⁶ *Idem.*

³⁶⁷ *Idem.*

³⁶⁸ *Idem.*

³⁶⁹ A Comissão de Direitos Humanos produziu dois documentos principais: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Ambos se tornaram lei internacional em 1976. Juntamente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esses dois convênios compreendem o que é conhecido como "Declaração Internacional dos Direitos Humanos. O PIDCP se concentra em questões como o direito à vida, liberdade de expressão, religião e votação. O PIDESC concentra-se em alimentação, educação, saúde e abrigo. Ambos os convênios proclamam esses direitos para todas as pessoas e proíbem a discriminação. Além disso, o artigo 26 do PIDCP estabeleceu um Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas. Composto por dezoito especialistas em direitos humanos, o Comitê é responsável por garantir que cada signatário do PIDCP cumpra seus termos. O Comitê examina os

Nesta toada, relevante mencionar que a DUDH foi fonte inspiradora para a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, adotada em 1953 pelo Conselho da Europa. Frisa-se que a Convenção é uma organização intergovernamental instituída em 1949, cuja composição é de 47 Estados-Membros da Comunidade Europeia e tem como finalidade o fortalecimento dos direitos humanos e a promoção da democracia e do Estado de Direito³⁷¹³⁷².

Sob este prisma, importante enfatizar a Convenção Americana dos Direitos Humanos, também conhecida como Pacto San Jose da Costa Rica, pertencente aos Estados Interamericanos - as Américas -, entrando em vigor em 1978³⁷³. Dispõe o seu art. 11 acerca da proteção da honra e dignidade, estabelecendo que “toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”.

Em virtude do exposto, tem-se que a dignidade da pessoa humana, tal como estabelecida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, é expressão da realização da solidariedade social como elo que deve cimentar as relações entre as pessoas³⁷⁴. Assim, afirma-se que a dignidade humana constitui fundamento de todos os direitos, como os da liberdade, da justiça e da paz no mundo, devendo servir de norte para os direitos e deveres de regulação social³⁷⁵.

relatórios enviados pelos países a cada cinco anos (para garantir que estejam em conformidade com o PIDCP) e emite conclusões com base no desempenho de um país. Muitos países que ratificaram o PIDCP também concordaram que o Comitê de Direitos Humanos pode investigar alegações de indivíduos e organizações de que o Estado violou seus direitos. Antes de recorrer ao Comitê, o reclamante deve esgotar todos os recursos legais nos tribunais desse país. Após investigação, o Comitê publica os resultados. Esses achados têm grande força. Se o Comitê confirmar as alegações, o Estado deve tomar medidas para remediar o abuso. *United For Human Rights – International Human Rights Law*. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/international-human-rights-law/>.

³⁷⁰ *United For Human Rights – International Human Rights Law*. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/international-human-rights-law/>.

³⁷¹ *Idem*.

³⁷² “A Convenção é aplicada pelo Tribunal Europeu dos Direitos Humanos em Estrasburgo, França. Qualquer pessoa que alegar ser vítima de uma violação em um dos quarenta e sete países da Comunidade Europeia que assinou e ratificou a Convenção, pode solicitar uma reparação junto ao Tribunal Europeu. É preciso primeiro esgotar todos os recursos nos tribunais de seu país de origem e ter apresentado um pedido de ajuda no Tribunal Europeu de Direitos Humanos em Estrasburgo”. *United For Human Rights – International Human Rights Law*. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/international-human-rights-law/>.

³⁷³ *United For Human Rights – International Human Rights Law*. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/international-human-rights-law/>.

³⁷⁴ MESSETTI, Stein Paulo André; DALLARI, Dalmo de Abreu - *Human dignity in the light of the Constitution, human rights and bioethics*. *Journal of Human Growth and Development*. [Em linha]. 2018, p. 283-289. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em DOI: <http://dx.doi.org/10.7322/jhgd.152176>. Tradução: Dignidade humana à luz da Constituição, dos Direitos Humanos e da bioética.

³⁷⁵ *Idem*.

3.2 – A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é considerada uma das instituições que tem conseguido cumprir o seu mandato da melhor forma. Ressalte-se que, em razão da experiência adquirida no decorrer de seus anos de existência, a OIT demonstrou que seu sucesso se deu, em grande parte, “à sua capacidade de renovação, evolução e adaptação³⁷⁶”.

Segundo Arnaldo Süssekind a OIT:

“é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma de suas agências especializadas³⁷⁷”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como principais objetivos elevar os níveis de vida e proteger, de forma adequada, a vida e a saúde dos trabalhadores em todas as ocupações³⁷⁸. Neste sentido, cumpre ressaltar a Resolução adotada em 24 de junho de 1975, a qual reafirmou, solenemente, que a melhoria das condições e do meio ambiente do trabalho bem como o bem-estar dos trabalhadores “continua sendo a missão principal e permanente da OIT³⁷⁹”.

Em verdade, a OIT vem envidando esforços no sentido de realizar a uniformização internacional do Direito do Trabalho com vistas a propiciar uma evolução harmônica das normas de proteção ao trabalhador e alcançar a universalização da justiça social e o trabalho digno para todos³⁸⁰.

Neste sentido, Norma Sueli Padilha e Di Pietro³⁸¹ afirmam que a Missão da Organização Internacional do Trabalho desde sua fundação em 1919, pelo Tratado da Paz assinado em Versalhes, é melhorar a situação do ser humano trabalhador no ambiente em que passa a maior parte de sua vida Produtiva, o do trabalho³⁸². Um ambiente que desde a Revolução Industrial vem se transformando de forma contínua, em razão de inúmeros fatores relacionados a evolução dos processos de produção dominados pelo capitalismo, da

³⁷⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade**. *Op. Cit.* p. 1-160.

³⁷⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes – **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994. p. 9.

³⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 85.

³⁷⁹ *Idem* – **Ibidem**.

³⁸⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de – **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. *Op. Cit.* p. 86.

³⁸¹ PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista Fac. Direito UFMG**. Belo Horizonte. ° 70. p. 529-559.

³⁸² *Idem* – **Ibidem**.

globalização econômica e do avanço tecnológico³⁸³. Tais fatores configuram desafios contínuos no que tange aos parâmetros de proteção do trabalhador estabelecidos pelo Estado do bem-estar Social, “transmutando o mundo do trabalho e as forças de apropriação da força de trabalho humano³⁸⁴”.

3.2.1 – As origens da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma organização de caráter universal cujas origens encontram-se na matriz social da Europa e da América do Norte do século XIX³⁸⁵. O nascimento da Revolução Industrial ocorreu nessas regiões, provocando um desenvolvimento econômico em grande escala custando, muitas vezes, “um sofrimento humano intolerável e graves problemas sociais³⁸⁶”.

Neste sentido, houve o surgimento da ideia de uma legislação internacional do trabalho, no início do século XIX “em resposta às preocupações de ordem moral e econômicas, associadas ao custo humano da Revolução Industrial³⁸⁷”. Sob esta ótica, tem-se que ao final do século XIX iniciou-se, pelos sindicatos, o desempenho de um papel decisivo nos países industrializados, com a reivindicação dos direitos “democráticos e condições de vida digna para os trabalhadores³⁸⁸”.

Sob esta ótica, tem-se que, foram surgindo argumentos humanitários, políticos e econômicos a favor de que fossem definidas normas internacionais do trabalho e que levaram à criação da OIT³⁸⁹. Assim, o argumento inicial era de cunho humanitário. Os trabalhadores se submetiam a péssimas condições, eram explorados “sem qualquer consideração pela sua saúde, pela sua vida familiar ou pelo seu desenvolvimento”, o que se tornava cada vez mais intolerável³⁹⁰.

A preocupação com os trabalhadores e com as suas condições de vida no trabalho encontra-se estabelecida, de modo expresso, logo no Preâmbulo da Constituição da OIT,

³⁸³ *Idem – Ibidem.*

³⁸⁴ *Idem – Ibidem.*

³⁸⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

³⁸⁶ *Idem.*

³⁸⁷ *Idem.*

³⁸⁸ *Idem.*

³⁸⁹ *Idem.*

³⁹⁰ *Idem.*

constando que: “existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações³⁹¹...”.

Salienta-se ainda que o preâmbulo da Constituição da OIT identifica claramente como elemento fundamental da justiça social, qual seja, “a proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho³⁹²”.

Neste contexto, evidencia-se o segundo argumento a favor da definição de normas internacionais do trabalho, qual seja, o de natureza política. Ora, caso as condições de vida e de trabalho não melhorassem, certamente os trabalhadores, “em número cada vez maior”, em razão do processo de industrialização, desencadeariam distúrbios sociais, o que poderia gerar uma revolução³⁹³. Neste compasso, tem-se que no próprio Preâmbulo da Constituição há referência à injustiça, asseverando que “a injustiça gera um tal descontentamento que a paz e a harmonia universais são colocadas em perigo³⁹⁴”.

Neste ínterim, cumpre evidenciar o terceiro argumento, relativo aos aspectos econômicos. Tendo em vista os “inevitáveis efeitos de uma reforma social” envolvendo os custos de produção, era evidente que qualquer setor econômico ou país “que tentasse implementá-la” ficaria em desvantagem com relação aos seus concorrentes³⁹⁵. Sustenta-se no preâmbulo que “a não adoção por uma nação de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo para os esforços das outras nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores nos seus próprios países”³⁹⁶.

Os argumentos mencionados anteriormente encontram-se consagrados no Preâmbulo da Constituição de 1919, a qual se inicia afirmando o seguinte: “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social”. Ressalte-se que estes ideais são de extrema relevância nesse período em que se vivencia a era da globalização e continuam constituindo a “base ideológica da OIT³⁹⁷”.

“A obrigação da Organização em promover condições de trabalho seguras foi reafirmada na Declaração de Filadélfia de 1944 e novamente com a Declaração de 2008 sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, que as reconhece como elementos chave da Agenda para o Trabalho Digno”³⁹⁸.

³⁹¹ *Idem.*

³⁹² Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Segurança e Saúde no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

³⁹³ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade**. *Op. Cit.* p. 1-60.

³⁹⁴ *Idem.*

³⁹⁵ *Idem.*

³⁹⁶ *Idem.*

³⁹⁷ *Idem.*

³⁹⁸ *Idem.*

No período da Primeira Guerra Mundial foram realizadas várias reuniões internacionais pelos sindicatos cujo objetivo era apoiar a iniciativa lançada por “notáveis líderes³⁹⁹ de sindicatos e dos trabalhadores” com a finalidade de que fosse incluído no “futuro tratado de paz um capítulo que estabelecesse normas mínimas de trabalho a nível internacional”, bem como a “criação de um Bureau Internacional do Trabalho⁴⁰⁰⁴⁰¹⁴⁰²”.

Neste mesmo compasso, salienta-se que entre os meses de janeiro e abril de 1919 a Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, a qual foi constituída pelo Tratado de Versalhes, redigiu a Constituição da OIT⁴⁰³. A Comissão “deu origem a uma organização tripartida, a única do gênero, cujos órgãos executivos” têm em sua composição representantes de governos, empregadores e trabalhadores⁴⁰⁴⁴⁰⁵. Interessante enfatizar que, em razão dessa estrutura tripartida, a OIT se revela como a única organização mundial em que os representantes dos trabalhadores e dos empregadores têm a possibilidade de participar “na definição das políticas e dos programas em pé de igualdade com os governos⁴⁰⁶⁴⁰⁷”.

³⁹⁹ “Estes líderes consideravam ainda que os trabalhadores deveriam ser recompensados pelos sacrifícios suportados durante a guerra”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰⁰ “O Bureau Internacional do Trabalho, localizado em Genebra, é o secretariado permanente da Organização Internacional do Trabalho, a sua sede de operações, centro de investigação e editora. Uma rede de escritórios regionais, locais e de correspondência asseguram a descentralização da administração e da gestão. Sob a liderança de um Director-Geral, eleito por um mandato renovável de cinco anos, o Bureau emprega cerca de 2 500 funcionários e peritos, que se repartem entre a sede de Genebra e os mais de 40 escritórios espalhados pelo mundo”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰¹ “O Bureau Internacional do Trabalho é dirigido por um Director-Geral designado pelo Conselho de Administração. O BIT (Bureau International du Travail) é o Secretariado da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Em alguns países de língua oficial portuguesa optou-se por traduzir "bureau" por "escritório". Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰² Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰³ *Idem.*

⁴⁰⁴ “A Constituição da OIT foi integrada no Tratado de Versalhes, correspondendo à Parte XIII”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰⁶ “A OIT incentiva igualmente o tripartismo no seio dos países membros através da promoção de um diálogo social entre os sindicatos e os empregadores, com vista à formulação e, em certos casos, à implementação de políticas nacionais em vários domínios, nomeadamente no domínio social e económico”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

⁴⁰⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade. Op. Cit.** p. 1-60.

Neste ínterim, frisa-se que cada país membro “tem o direito de se fazer representar na Conferência Internacional do Trabalho por quatro delegados⁴⁰⁸”. Dois delegados representam os trabalhadores e outro os empregadores. Cada delegado tem a possibilidade de intervenção, podendo ainda votar “com toda a independência⁴⁰⁹”.

Ao longo dos primeiros quarenta anos de sua existência a OIT buscou elaborar normas internacionais do trabalho bem como assegurar sua aplicação⁴¹⁰. As normas estabelecidas voltavam-se, principalmente, para as condições de trabalho⁴¹¹.

Sob esta ótica, evidencia-se que, com o fim da Segunda Guerra Mundial, iniciou-se uma nova era para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), gerando o reforço da atividade da Organização no âmbito das normas do trabalho⁴¹². Desse modo, as convenções adotadas após a Segunda Guerra Mundial estavam voltadas, essencialmente, para os direitos humanos (liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado e discriminação) e, ainda, para questões “mais técnicas relacionadas ao trabalho⁴¹³”.

Neste contexto, insta ressaltar a dignidade da pessoa humana do trabalhador. A OIT considera o trabalho digno “a chave do progresso social”. Na atualidade, o principal objetivo da OIT “consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade⁴¹⁴”.

Segundo a OIT no conceito de trabalho digno encontram-se as aspirações do ser humano no que tange ao campo profissional, abrangendo ainda oportunidades para a realização de um trabalho produtivo “com uma remuneração equitativa”; segurança no local de trabalho e “proteção social para as famílias; possibilidade de melhorias no que se refere a perspectivas de desenvolvimento social e integração social; liberdade de expressão com respeito às suas preocupações; possibilidade de organizar e participar das decisões capazes

⁴⁰⁸ *Idem.*

⁴⁰⁹ *Idem.*

⁴¹⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60. “No período de vinte anos decorrido entre 1919 e 1939, foram adoptadas 67 convenções e 66 recomendações”.

⁴¹¹ “Em 1926, a Conferência Internacional do Trabalho criou um inovador sistema de controle de aplicação das normas, que ainda existe atualmente. Foi criada para o efeito uma comissão de peritos composta por juristas independentes, cuja missão consistia em examinar os relatórios apresentados pelos governos sobre a aplicação das convenções por eles já ratificadas. Todos os anos, a Comissão apresentava o seu próprio relatório à Conferência. Desde então, o seu mandato passou igualmente a abranger os relatórios sobre convenções não ratificadas e recomendações”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴¹² Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴¹³ *Idem.*

⁴¹⁴ *Idem.*

de afetar suas vidas e “igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens⁴¹⁵”.

Para a OIT as estratégias globais, nacionais e locais que têm por finalidade o progresso econômico e social devem priorizar o trabalho digno⁴¹⁶. A Organização busca promover o trabalho digno⁴¹⁷ por meio de suas atividades no âmbito do emprego, da proteção social, das normas do trabalho, dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e do diálogo social⁴¹⁸.

Neste contexto, impende salientar as normas internacionais do trabalho expressas na Declaração da OIT relacionada aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Essa é apenas uma parte de sua atividade normativa⁴¹⁹.

Ressalte-se que, desde o ano de 1919, tomando como base a sua “estrutura tripartida que reúne Governos de países membros e organizações de empregadores⁴²⁰”, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu um sistema de normas internacionais que alcançam todas as matérias relacionadas ao trabalho⁴²¹.

Interessante ressaltar que essa estrutura tripartida é capaz de propiciar o mesmo nível de participação dos representantes de empregadores e trabalhadores em igualdade com os representantes do governo “nas diversas atividades e nos processos de tomada de decisão⁴²²” permitindo, assim, que a OIT realize um vínculo direto com a “realidade do ambiente de trabalho e com os problemas socioeconômicos mundiais⁴²³” possibilitando, então, ações em consonância com as atualidades do mundo laboral⁴²⁴.

⁴¹⁵ *Idem.*

⁴¹⁶ *Idem.*

⁴¹⁷ “A promoção do trabalho digno é uma responsabilidade partilhada pelos mandantes da OIT e pelo Bureau Internacional do Trabalho. Na estrutura tripartida da OIT, a agenda do trabalho digno abrange as necessidades e perspectivas dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores que compõem a Organização, mobilizando as suas energias e recursos e proporcionando uma plataforma para a criação de um consenso sobre as políticas sociais e económicas”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Orígens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴¹⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Orígens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴¹⁹ *Idem.*

⁴²⁰ *Idem.*

⁴²¹ *Idem.*

⁴²² PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. *Op. Cit.* p. 529-559.

⁴²³ *Idem – Ibidem.*

⁴²⁴ *Idem – Ibidem.*

A redefinição de seus fins e objetivos adotada na Declaração de Filadélfia, no ano de 1944, veio a reafirmar seu ideal de justiça social, ampliando sua atuação para além do campo das condições de trabalho⁴²⁵.

Desse modo, a OIT passa a priorizar sua atuação voltada para a proteção dos direitos humanos do trabalhador, “campo onde se denota historicamente sua essencialidade e indispensabilidade”⁴²⁶, através de ações direcionadas à elaboração de políticas e de programas internacionais para a melhoria das condições de vida e de trabalho do ser humano trabalhador e ainda à elaboração de normas internacionais do trabalho que “orientam a aplicação de seus princípios no horizonte nacional⁴²⁷”. Neste sentido, tem-se que:

“Estas normas assumem a forma de convenções e recomendações internacionais sobre o trabalho. As convenções da OIT são tratados internacionais sujeitos a ratificação pelos Estados Membros da Organização. As recomendações são instrumentos não vinculativos – tratando muitas vezes dos mesmos assuntos que as convenções – que definem a orientação das políticas e ações nacionais. Tanto as convenções como as recomendações pretendem ter um impacto real sobre as condições e as práticas de trabalho em todo o mundo”⁴²⁸.

Sob este prisma, verifica-se que as normas internacionais exercem uma influência considerável sobre a legislação, as políticas e as decisões judiciais de âmbito nacional “bem como as disposições das convenções coletivas de trabalho⁴²⁹”.

Interessante enfatizar que ainda que um determinado país não tenha ratificado certa convenção as normas “fornecem orientações sobre o funcionamento das instituições e mecanismos no domínio do trabalho”⁴³⁰. Além disso, fornece também orientações acerca da adoção de boas práticas no que tange a trabalho e emprego⁴³¹.

Assim, verifica-se que as normas internacionais do trabalho exercem impacto sobre a legislação e as práticas nacionais, ultrapassando “largamente a simples adaptação da legislação às obrigações impostas por uma convenção ratificada⁴³²”.

Com efeito, incontestável é a influência exercida pelos programas e normas da OIT no cenário internacional.⁴³³ Pode-se constatar evolução da legislação e adoção de políticas sociais nacionais no que tange à jurisdição dos Estados-Membros em prol dos direitos

⁴²⁵ *Idem – Ibidem.*

⁴²⁶ *Idem – Ibidem.*

⁴²⁷ *Idem – Ibidem.*

⁴²⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴²⁹ *Idem.*

⁴³⁰ *Idem.*

⁴³¹ *Idem.*

⁴³² *Idem.*

⁴³³ PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. *Op. Cit.* p. 529-559.

humanos do trabalhador, da melhoria de suas condições de trabalho, da proteção dos grupos mais vulneráveis, como mulheres, crianças e migrantes, e em defesa da qualidade de vida e segurança no trabalho, criando um ambiente de trabalho decente e seguro⁴³⁴.

Neste sentido, cumpre ressaltar que a OIT desenvolve mecanismos de controle no que tange às normas internacionais do trabalho. Como exemplo pode-se mencionar que cada país membro tem a obrigação de apresentar de forma periódica um relatório acerca das medidas adotadas, tanto no plano jurídico como na prática, demonstrando a aplicação de determinada convenção ratificada⁴³⁵.

Ainda, é necessário o envio de cópias deste relatório às organizações de empregadores e de trabalhadores, os quais também possuem o direito de apresentar informações. A partir disso, os relatórios dos governos são examinados pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações⁴³⁶⁴³⁷.

Neste compasso, é apresentado pela Comissão um relatório anual à Conferência Internacional do Trabalho, o qual é analisado minuciosamente pela Comissão da Conferência para Aplicação das Convenções e Recomendações, órgão composto por representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores⁴³⁸.

Interessante destacar que, paralelamente a estes mecanismos de controle pode haver, ainda, a instauração de processos contenciosos pelas organizações de empregadores e de trabalhadores⁴³⁹. Esses processos contenciosos são denominados “reclamações”, em face de determinado país membro, tendo como base “a não aplicação de uma convenção por este ratificada⁴⁴⁰”.

Desse modo, caso o Conselho da Administração da OIT admita a reclamação, será nomeado um comitê tripartido para examinar a situação. Posteriormente, o Comitê apresentará um relatório direcionado ao Conselho de Administração com as suas conclusões e recomendações⁴⁴¹.

⁴³⁴ *Idem – Ibidem.*

⁴³⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴³⁶ *Idem.*

⁴³⁷ “Um órgão constituído por vinte personalidades eminentes nos campos jurídico e social, que são independentes dos respectivos governos e nomeadas a título pessoal”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴³⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴³⁹ *Idem.*

⁴⁴⁰ *Idem.*

⁴⁴¹ *Idem.*

Frisa-se ainda que, a apresentação de queixa pode ser realizada por qualquer país membro contra qualquer outro país membro junto ao Bureau Internacional do Trabalho caso, sob seu ponto de vista, o país denunciado “não tenha assegurado, de forma satisfatória, a aplicação de uma convenção que ambos tenham ratificado⁴⁴²”. Caso ocorra esta situação, pode haver a criação de uma Comissão de Inquérito pelo Conselho de Administração com a finalidade de examinar a situação, apresentado um relatório sobre a questão⁴⁴³. Salienta-se ainda que este processo pode também ser “iniciado oficiosamente pelo próprio Conselho de Administração ou no seguimento de uma queixa apresentada por um delegado à Conferência Internacional do Trabalho⁴⁴⁴”.

Assim, caso haja necessidade, a Comissão de Inquérito formulará recomendações acerca das medidas a serem adotadas. Não havendo aceitação das recomendações por parte dos governos o caso poderá ser submetido ao Tribunal Internacional de Justiça⁴⁴⁵.

No que tange à proteção dos trabalhadores a respeito de condições e ambiente de trabalho a OIT defende que há “segurança e produtividade através da proteção dos trabalhadores e da sua saúde⁴⁴⁶”.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são considerados problemas graves não apenas nos países em desenvolvimento mas também nos países desenvolvidos⁴⁴⁷.

“De acordo com as estatísticas da OIT, a cada 15 segundos, morre um/a trabalhador/a em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional. Ou seja, 6300 mortes por dia num total de 2.3 milhões de mortes por ano; 313 milhões de trabalhadores e trabalhadoras sofrem lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias. É entendimento da OIT que a única forma eficaz de fazer face a novos e antigos riscos passa pelo enquadramento dos dispositivos legais e das atividades numa forte cultura de segurança⁴⁴⁸”.

O conceito da “Cultura de Segurança” pode ser traduzido em uma cultura em que “o direito a trabalhar num ambiente seguro e saudável é respeitado em todos os níveis⁴⁴⁹” e em que haja uma colaboração ativa de governos, empregadores e trabalhadores com a finalidade

⁴⁴² *Idem.*

⁴⁴³ *Idem.*

⁴⁴⁴ *Idem.*

⁴⁴⁵ *Idem.*

⁴⁴⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴⁴⁷ *Idem.*

⁴⁴⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Segurança e Saúde no trabalho.** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

⁴⁴⁹ *Idem.*

de garanti-lo⁴⁵⁰. Isso pode ser colocado em prática por meio de definição de sistema de direitos, responsabilidades e deveres, bem como da “atribuição da máxima importância ao princípio da prevenção⁴⁵¹”

Neste sentido, enfatiza-se que a ação da OIT no âmbito da segurança e saúde no trabalho possui uma dupla abordagem. Primeiramente, busca a criação de alianças e parcerias por meio de lançamento de atividades chamadas “piloto” que podem ser utilizadas nas campanhas de sensibilização pelos governos, parceiros sociais e outros grupos⁴⁵². Em segundo lugar, “o programa da OIT apoia as ações nacionais”, por meio de assistência técnica direta focada, principalmente, nas profissões de risco⁴⁵³.

Destaca-se que essa assistência está relacionada ao “desenvolvimento de instrumentos de gestão” e ainda a “serviços de acompanhamento e de informação” com vistas a “prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, assim como o ambiente”⁴⁵⁴.

Neste sentido, frisa-se que a qualidade das condições de trabalho é essencial para garantir um “crescimento sustentável a longo prazo, um bom nível de vida e a harmonia social⁴⁵⁵”. Para isso, a OIT desenvolve o Programa *Safework*, o qual tem a pretensão de sensibilizar a comunidade internacional para o número e as consequências dos acidentes de trabalho e das lesões e doenças profissionais⁴⁵⁶.

O mencionado Programa vai além de buscar promover uma proteção básica para os trabalhadores “em conformidade com as normas internacionais do trabalho”: ele “reforça a capacidade dos países membros e da indústria” para que implementem políticas e programas de prevenção e proteção eficazes, principalmente no que concerne às profissões de risco⁴⁵⁷.

Dentro desse cenário, afirma-se que existem várias normas internacionais adotadas desde o fundamento da OIT, em 1919, que abordam questões concernentes à segurança e saúde no trabalho.⁴⁵⁸ Sustenta a Organização que “O trabalho só pode ser digno se for

⁴⁵⁰ *Idem.*

⁴⁵¹ *Idem.*

⁴⁵² Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** *Op. Cit.* p. 1-60.

⁴⁵³ *Idem.*

⁴⁵⁴ *Idem.*

⁴⁵⁵ *Idem.*

⁴⁵⁶ *Idem.*

⁴⁵⁷ *Idem.*

⁴⁵⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade.** 2007. [Em linha]. p. 1-32. [Consult. 18 Mai. 2019]. Disponível https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666025.pdf em: <https://www.ilo.org> > portugue > region > eurpro > lisbon > pdf > o_que_oit.

seguro e saudável” e que “ a segurança e saúde no trabalho correspondem exatamente à categoria da proteção social⁴⁵⁹”.

Neste contexto, insta salientar que a OIT afirma que a maioria dos acidentes podem ser evitados (tanto a nível nacional como empresarial) caso sejam adotadas iniciativas rigorosas de prevenção⁴⁶⁰. Para que se alcance êxito, neste sentido, devem ser implementadas práticas adequadas de informação e inspeção sob orientação de Convenções, recomendações e Códigos e Práticas da OIT acerca da segurança e saúde no trabalho⁴⁶¹.

3.2.2 – As normas internacionais de trabalho e a Convenção nº 187 da OIT

As normas internacionais de trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho constituem instrumentos essenciais para que os governos, empregadores e trabalhadores possam adotar práticas capazes de proporcionar maior segurança no trabalho⁴⁶²⁴⁶³.

Neste sentido, tem-se que as normas são instrumentos jurídicos, podendo assumir a forma de Convenções ou Recomendações, elaborados pelos “mandantes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) e que fixam os princípios e direitos fundamentais no trabalho⁴⁶⁴”.

Insta evidenciar, diante deste cenário, que as convenções são consideradas tratados multilaterais abertos de natureza normativa, “elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho⁴⁶⁵” com a finalidade de “regulamentar o trabalho no âmbito internacional e, também, outras questões que lhe são conexas⁴⁶⁶”. Em verdade, a distinção entre as convenções e as recomendações da OIT é de âmbito estritamente formal, tendo em

⁴⁵⁹ *Idem.*

⁴⁶⁰ *Idem.*

⁴⁶¹ *Idem.*

⁴⁶² “Para supervisionar a aplicação das normas internacionais do trabalho, há um conjunto de órgãos de controlo que abrange a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, e a Comissão da Aplicação das Normas, no âmbito da Conferência. Estes órgãos examinam periodicamente a aplicação das normas internacionais do trabalho nos Estados Membros da OIT. Podem ainda ser iniciados processos de reclamação e de queixa contra os Estados Membros que não dêem cumprimento às convenções que ratificaram”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade.** *Op. Cit.* p. 1-32.

⁴⁶³ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade.** *Op. Cit.* p. 1-32.

⁴⁶⁴ *Idem.*

⁴⁶⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira – Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do TST.** Brasília. v. 79 Nº 3, (Setembro 2013). p. 233-254.

⁴⁶⁶ *Idem – Ibidem.*

vista que, materialmente, tanto uma quanto outra podem abordar os mesmos assuntos ou temas⁴⁶⁷.

Assim, formalmente existe distinção entre ambas visto que as convenções são “tratados internacionais em devida forma⁴⁶⁸”, devendo ser “ratificadas pelos Estados-membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade nos seus respectivos Direitos Internos⁴⁶⁹”. De outro modo, tem-se que “as recomendações não são tratados”, visando simplesmente “sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças em seu Direito interno relativamente às questões que disciplina⁴⁷⁰”.

Sob este prisma, insta salientar que a OIT adotou mais de 40 normas e mais de 40 Códigos de Práticas que abordam de forma específica a segurança e saúde no trabalho⁴⁷¹. Neste compasso, pode-se mencionar a Convenção nº 155 sobre segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, de 1981, a Convenção nº 161 sobre os serviços de saúde no trabalho, de 1985, as quais abrangem conceitos fundamentais de segurança e saúde no trabalho⁴⁷². Além dessas Convenções existem outras que tratam da proteção contra riscos específicos e convenções sobre segurança e saúde em certos ramos das atividades econômicas⁴⁷³.

Ocorre que as normas políticas, sistemas e programas necessitam de uma execução adequada, do contrário, permanecerão “letra morta⁴⁷⁴”. Desse modo, impende destacar que a inspeção do trabalho exerce uma função determinante no que tange à aplicação de normas, políticas, sistemas e programas, tendo em vista que poderá identificar eventuais lacunas, buscando a resolução de problemas existentes⁴⁷⁵. Ademais, em se verificando violações às normas, poderá aplicar sanções com a finalidade de assegurar uma correta aplicação desses instrumentos⁴⁷⁶.

Frisa-se, sob esta ótica, que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores reconhecem, de forma unânime, que uma inspeção do trabalho eficaz é benéfica para a segurança e saúde dos trabalhadores⁴⁷⁷. Desse modo, imperiosa é a afirmativa de que a

⁴⁶⁷ *Idem – Ibidem.*

⁴⁶⁸ *Idem – Ibidem.*

⁴⁶⁹ *Idem – Ibidem.*

⁴⁷⁰ *Idem – Ibidem.*

⁴⁷¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade.** *Op. Cit.* p. 1-32.

⁴⁷² *Idem.*

⁴⁷³ *Idem.*

⁴⁷⁴ *Idem.*

⁴⁷⁵ *Idem.*

⁴⁷⁶ *Idem.*

⁴⁷⁷ *Idem.*

inspeção do trabalho é um componente indispensável a qualquer sistema nacional de segurança e saúde no trabalho, revelando-se ainda mais eficaz quando é integrada a uma abordagem tripartida das relações no trabalho⁴⁷⁸.

Assim, foi com base nessa abordagem sistemática⁴⁷⁹ que a Organização desenvolveu uma nova Convenção adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2006 qual seja, a Convenção nº 187⁴⁸⁰. A Convenção trata do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho fixando um quadro favorável à promoção da segurança e saúde no trabalho⁴⁸¹. A finalidade é “fomentar o desenvolvimento de compromissos políticos⁴⁸²” para que, em um ambiente tripartido, possa haver o lançamento de estratégias nacionais⁴⁸³.

Enquanto “Convenção-quadro” este instrumento tem o objetivo de propiciar “um enquadramento coerente e sistemático da segurança e saúde no trabalho⁴⁸⁴”, podendo o “Quadro Promocional servir também para promover o reconhecimento de convenções já existentes⁴⁸⁵”.

Sob esta ótica, tem-se que as estratégias têm o objetivo de “promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho a fim de prevenir lesões, doenças profissionais e mortes relacionadas ao trabalho; adotar medidas concretas a fim de alcançar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável; ponderar periodicamente que medidas poderão ser adotadas tendo em vista a ratificação das convenções fundamentais da OIT em matéria de segurança e saúde no trabalho⁴⁸⁶”.

Além disso, a Convenção ressalta o quão importante é a promoção contínua de uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde, sendo definida como uma cultura em que⁴⁸⁷:

“o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, em que o governo, os empregadores e trabalhadores colaborem activamente a fim de assegurar um ambiente de

⁴⁷⁸ *Idem.*

⁴⁷⁹ Sistemática de implementação de “práticas adequadas de informação e inspeção, sob orientação de Convenções, recomendações e Códigos e Práticas da OIT sobre a segurança e saúde no trabalho”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade. Op. Cit.** p. 1-32.

⁴⁸⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade. Op. Cit.** p. 1-32.

⁴⁸¹ *Idem.*

⁴⁸² *Idem.*

⁴⁸³ *Idem.*

⁴⁸⁴ *Idem.*

⁴⁸⁵ *Idem.*

⁴⁸⁶ *Idem.*

⁴⁸⁷ *Idem.*

trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos e em que o princípio da prevenção tenha a máxima prioridade”⁴⁸⁸.

Esta nova Convenção, em conjunto com a Estratégia Global da OIT para a Segurança e Saúde no Trabalho adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2003, é um mecanismo essencial para a redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho contribuindo, desse modo, para a “realização da Agenda do Trabalho Digno da OIT⁴⁸⁹”.

À luz desse raciocínio salienta-se que, de acordo com a nova Convenção, os Estados-Membros devem promover “a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho⁴⁹⁰” voltadas para a prevenção de lesões, doenças e mortes vinculadas ao trabalho. Neste passo, prevê a Convenção “três meios essenciais” para o alcance deste objetivo, quais sejam: “1. uma política nacional; 2. um sistema nacional; 3. um programa nacional⁴⁹¹”.

De acordo com a Convenção, a “política nacional” é direcionada para a promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, cujo funcionamento é assegurado por meio de uma infraestrutura denominada “sistema nacional” para a segurança do trabalho⁴⁹².

Neste contexto, frisa-se que o sistema deve alcançar mecanismos institucionais, como por exemplo, leis, regulamentos e autoridades competentes e ainda atividades como a prestação de serviços de informação e consulta técnica tripartida, oferta de formação e educação, serviços de saúde no trabalho, investigação e recolha de dados sobre acidentes e doenças profissionais⁴⁹³. Sob esta ótica, deve-se desenvolver um “programa nacional” capaz de incluir um calendário estabelecido previamente, bem como prioridades e meios de ação criados para melhoria da segurança e saúde no trabalho e, principalmente, indicadores com o objetivo de proceder à avaliação dos progressos atingidos⁴⁹⁴.

Neste diapasão, é importante frisar que a política, o sistema e o programa devem ser desenvolvidos por meio de consulta às organizações mais representativas dos trabalhadores e dos empregadores, levando sempre em consideração os princípios definidos pelas normas da OIT⁴⁹⁵.

⁴⁸⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT: **Convenção 187 sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho.**

⁴⁸⁹ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade.** *Op. Cit.* p. 1-32.

⁴⁹⁰ *Idem.*

⁴⁹¹ *Idem.*

⁴⁹² *Idem.*

⁴⁹³ *Idem.*

⁴⁹⁴ *Idem.*

⁴⁹⁵ *Idem.*

Salienta-se, por oportuno, que a Recomendação que acompanha a nova Convenção qual seja, a recomendação nº 197 acerca do Quadro Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho, 2006, aborda mais especificações a respeito de políticas, sistemas, programas e perfis nacionais⁴⁹⁶.

3.2.3 – Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Portugal

Conforme já mencionado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 sob a égide do Tratado de Versalhes, colocando fim à I Guerra Mundial. Portugal foi signatário do tratado, figurando entre os membros fundadores da OIT⁴⁹⁷. Neste sentido, tem-se que a história das relações entre Portugal e a Organização refere-se à própria evolução política portuguesa “desde a I República até à Integração Europeia”, em cada fase desse trajeto da vida política nacional, “sobre o mundo do trabalho, o tripartismo e o contexto internacional⁴⁹⁸”.

A relação com a OIT ocorreu em um contexto de grandes proximidades, já que Portugal seria pioneiro em ratificar as primeiras convenções da OIT. Por outro lado, foi vivenciado um extenso período de tensão em razão do estabelecimento do Estado Novo marcado por denúncias relativas à violação de direitos fundamentais no trabalho tanto em Portugal como também em suas ex-colônias⁴⁹⁹.

Em uma retrospectiva voltada para um período mais recente, impende destacar três fases. A primeira, a partir de 1974 até à Adesão à CEE, em 1986, em que se verifica um vasto investimento no relacionamento com a OIT, “como espaço de afirmação do Portugal democrático” no cenário internacional, bem como “referencial para as reformas em matéria da legislação do trabalho e de política social⁵⁰⁰”.

A partir da Adesão à CEE até meados dos anos 1990 “assiste-se a uma natural recentragem na Europa Comunitária para nas últimas duas décadas”, Portugal estabelecer uma relação sólida “com uma agência de desenvolvimento” que se encontra entre a globalização e sua dimensão social⁵⁰¹. Em verdade, os anos 90 marcaram uma consolidação no que tange à relação de Portugal com a OIT tendo como alicerce dois pilares

⁴⁹⁶ *Idem.*

⁴⁹⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – OIT Lisboa: **OIT e Portugal**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/lang--pt/index.htm>.

⁴⁹⁸ *Idem.*

⁴⁹⁹ *Idem.*

⁵⁰⁰ *Idem.*

⁵⁰¹ *Idem.*

fundamentais⁵⁰²: 1) “forte cumplicidade político-institucional alicerçada numa partilha de valores⁵⁰³”, identificada no apoio de Portugal à Agenda do Trabalho Digno, na abertura de um Escritório da OIT em Lisboa, no ano de 2003⁵⁰⁴ e “na ratificação de 83 Convenções, incluindo todas as chamadas fundamentais e prioritárias⁵⁰⁵”; 2) o financiamento de Portugal no sentido de promover a língua portuguesa na Organização, gerando sucessivos programas de “cooperação técnica, tendo os PALOP⁵⁰⁶ e, posteriormente, Timor Leste como beneficiários”. Pode-se verificar, neste sentido, que existe um panorama atual bastante positivo tanto que Lisboa foi palco de duas grandes conferências internacionais da OIT⁵⁰⁷.

Neste contexto, importante ressaltar que Portugal ratificou diversas convenções da OIT em matéria de segurança e saúde no trabalho⁵⁰⁸. Assim como o Brasil, procedeu à ratificação de duas convenções de extrema relevância neste domínio, qual seja, a Convenção n.º 148, sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações) e a Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores. Além disso, diferentemente do Brasil, ratificou a Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

A Convenção n.º 187 entrou em vigor no dia 30 de setembro de 2019 e busca “o favorecimento de uma cultura de prevenção de cariz nacional” no âmbito da segurança e saúde no trabalho⁵⁰⁹. Assim, verifica-se o reconhecimento de forma plena do direito a condições laborais saudáveis e seguras⁵¹⁰. Todo esse arcabouço exige que os atores do

⁵⁰² *Idem.*

⁵⁰³ *Idem.*

⁵⁰⁴ *Idem.*

⁵⁰⁵ *Idem.*

⁵⁰⁶ PALOP: Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa.

⁵⁰⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – OIT Lisboa: **OIT e Portugal**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/lang--pt/index.htm>.

⁵⁰⁸ Principais convenções da OIT em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho ratificadas por Portugal: Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006; Protocolo de 2002, relativo à sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995; Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986; Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção n.º 148, sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977; Convenção n.º 139, sobre o Cancro Profissional, 1974; Convenção n.º 120, sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964; Convenção n.º 115, sobre a Proteção contra as Radiações, 1960. Convenção n.º 81, sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947.

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT. **Legislação Segurança e Saúde no Trabalho. Convenções da OIT ratificadas por Portugal**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-da-oit-ratificadas-por-portugal-seguranca-e-saude-no-trabalho>. e Organização Internacional do Trabalho – OIT – OIT Lisboa: **OIT e Portugal**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/lang--pt/index.htm>.

⁵⁰⁹ Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT. **Convenção 187 sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/entra-hoje-em-vigor-a-convencao-n-o-187-sobre-o-quadro-promocional-para-a-seguranca-e-saude-no-trabalho-2006>.

⁵¹⁰ *Idem.*

mundo do trabalho estejam voltados para a questão colaborando, de forma ativa, de modo a assegurar um ambiente seguro e saudável “em que seja atribuída a mais elevada prioridade ao princípio da prevenção⁵¹¹”.

3.2.4 – Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Brasil

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui uma representação no Brasil desde a década de 1950, estabelecendo programas e atividades que são capazes de refletir os objetivos da Organização no decorrer de sua história⁵¹². Pode-se constatar a promoção permanente das normas internacionais do trabalho e emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social⁵¹³. Além disso, evidencia-se que a atuação da OIT no Brasil é caracterizada em razão do apoio ao esforço nacional para promover o trabalho decente^{514 515}.

O Brasil é membro da OIT e já procedeu à ratificação de várias convenções referentes à segurança, à saúde e ao meio ambiente do trabalho^{516 517}. Sabe-se que, em verdade, a OIT tem promovido a uniformização Internacional do Direito do Trabalho a fim de que haja uma “evolução harmônica das normas de proteção ao trabalhador”, visando o alcance da justiça social, bem como o trabalho digno para todos⁵¹⁸.

⁵¹¹ *Idem*.

⁵¹² Organização Internacional do Trabalho – OIT – OIT Brasil – **OIT no Brasil**. [Em linha]. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>.

⁵¹³ *Idem*.

⁵¹⁴ *Idem*.

⁵¹⁵ “Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – OIT Brasil **Trabalho Decente**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>.

⁵¹⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 6.

⁵¹⁷ Principais convenções da OIT em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho ratificadas pelo Brasil: Convenção n.º 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995; Convenção n.º 162, sobre o Amianto, 1986; Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção n.º 148, sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977; Convenção n.º 139, sobre o Cancro Profissional, 1974; Convenção n.º 120, sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964; Convenção n.º 115, sobre a Proteção contra as Radiações, 1960. Convenção n.º 81, sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947. Secretaria de Trabalho – Ministério da Economia – **SST Convenções**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://trabalho.gov.br/participacao-social-mtps/participacao-social-do-trabalho/legislacao-seguranca-e-saude-no-trabalho/itemlist/category/636-sst-convencoes>.

⁵¹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo – **Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. *Op. Cit.* p. 6.

A partir do momento em que as convenções da OIT são ratificadas pelo Brasil são incorporadas pela legislação interna, em conformidade com o que prevê o §2º do art. 5º da CRFB/88⁵¹⁹.

Dentre as convenções ratificadas pelo Brasil em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho merecem destaque três delas, quais sejam, a Convenção nº. 148, que aborda os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho; a Convenção nº. 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho⁵²⁰ e a Convenção nº. 174, que trata da Prevenção de acidentes industriais maiores, que não foi ratificada por Portugal.

O jurista Raimundo Simão de Melo enfatiza, em particular, a relevância e a necessidade de que as Convenções nº. 148 e nº. 155 sejam aplicadas de forma efetiva, tendo em vista que tratam do tema relativo à saúde, segurança e ao meio ambiente do trabalho. Ressalta-se a necessidade da busca de políticas preventivas no ordenamento jurídico brasileiro com vistas a diminuir os elevados índices de acidentes e de doenças do trabalho⁵²¹.

Destaca ainda o renomado autor que existe a possibilidade e o risco de que os índices acidentários se agravem em razão das “políticas neoliberais implementadas nos últimos tempos⁵²²”, principalmente pela Reforma Trabalhista de 2017, cujo objetivo foi a flexibilização do direito do trabalho, alcançando até mesmo as normas que tratam da saúde, segurança e medicina do trabalho, deixando de lado o fomento pela prevenção dos riscos ambientais no trabalho, tema que marca a “grande luta da OIT nestes 100 anos de existência pelo trabalho decente⁵²³”.

Ressalta-se, por oportuno, que o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº. 187 da OIT, de 2006, sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, que tem a finalidade de promover a melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho, objetivando prevenir lesões e doenças profissionais e mortes no ambiente laboral⁵²⁴.

⁵¹⁹ *Idem – Ibidem.*

⁵²⁰ *Idem – Ibidem.*

⁵²¹ MELO, Raimundo Simão de – **O papel da OIT em 100 anos de existência e a importância das Convenções 148 e 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.** [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165235>.

⁵²² *Idem.*

⁵²³ *Idem.*

⁵²⁴ Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT. **Convenção 187 sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006.** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/entra-hoje-em-vigor-a-convencao-n-o-187-sobre-o-quadro-promocional-para-a-seguranca-e-saude-no-trabalho-2006>.

Importante trazer à baila uma ferramenta digital (o *Smart Lab*)⁵²⁵ denominada Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no dia 27 de abril de 2017⁵²⁶.

De acordo com as Nações Unidas, o Observatório Digital⁵²⁷ tem como foco a promoção do trabalho decente com grande potencial para subsidiar o desenvolvimento, monitoramento e avaliação de projetos, programas e políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho⁵²⁸. Assim, tendo como fundamento os dados referentes a todo o Brasil torna-se mais fácil o acesso a informações em tempo real, o que permite aprimorar o combate a irregularidades no meio ambiente de trabalho^{529 530}.

Sustenta-se que o Observatório Digital tem como cerne o aperfeiçoamento do sistema de implementação de direitos fundamentais, grande desafio e razão de existir do

⁵²⁵ Segundo a Organização das Nações Unidas, a “ferramenta facilita com detalhamento inédito o acesso a estatísticas que antes se encontravam perdidas em bancos de dados governamentais ou em anuários pouco inteligíveis, o que dificultava a pesquisa sobre o assunto e a sua compreensão”. Nações Unidas – Brasil – **MPT e OIT lançam observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-lancam-observatorio-digital-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>.

⁵²⁶ Nações Unidas – Brasil – **MPT e OIT lançam observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-lancam-observatorio-digital-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>.

⁵²⁷ De acordo com a ONU, “Entre os dados apresentados, destacam-se indicadores de frequência de acidentes de trabalho, número de notificações de acidentes de trabalho, gastos previdenciários acumulados, dias de trabalho perdidos, mortes acidentárias, localização dos acidentes e afastamentos, ramos de atividade econômica envolvidos, perfis das vítimas e descrições da Classificação Internacional de Doenças. A cada nova versão, novos achados serão publicados com informações atualizadas. Esse conhecimento científico poderá ser aplicado por governos, sistemas de Justiça, ONGs, instituições do setor privado e pela academia no desenvolvimento de projetos e políticas públicas. As informações serão usadas também para direcionar estrategicamente a atuação do MPT e de órgãos parceiros”. Para acessar o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho acesse: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Nações Unidas – Brasil – **MPT e OIT lançam observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-lancam-observatorio-digital-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>.

⁵²⁸ Nações Unidas – Brasil – **MPT e OIT lançam observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-lancam-observatorio-digital-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>.

⁵²⁹ *Idem*.

⁵³⁰ De acordo com o Procurador do Trabalho, Luís Fabiano Assis, Coordenador do Projeto pelo MPT, “O novo observatório criado pelo *Smart Lab* com a colaboração de grupo de pesquisadores do tema quer contribuir para o aprimoramento das estratégias de proteção ao meio ambiente do trabalho e para o início de um amplo debate público fundado em informações de qualidade que permitam orientar por dados governamentais as políticas públicas de prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Trata-se de questão prioritária, considerando o passivo humano criado pelo número exorbitante de agravos e o enorme prejuízo para a atividade produtiva, para o erário e para a economia”. Nações Unidas – Brasil – **MPT e OIT lançam observatório digital de saúde e segurança do trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-lancam-observatorio-digital-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>.

Ministério Público do Trabalho (MPT), principalmente, a implementação do direito à vida, à segurança e à saúde no ambiente laboral⁵³¹.

3.3 – O Desenvolvimento do tema na União Europeia (UE) e a importância da Diretiva-quadro 89/391/CEE na “Cultura da prevenção”

O direito da União Europeia corresponde ao ordenamento de uma organização internacional, constituindo-se por Estados-Membros soberanos⁵³². Caracteriza-se pela autonomia no que tange às ordens jurídicas nacionais e internacional, compondo-se por um sistema de fontes, como por exemplo, Tratados, regulamentos e diretivas⁵³³.

A melhoria da segurança e saúde no trabalho é um assunto de extrema relevância para a União Europeia desde a década de 1980. A partir da introdução de legislação a nível europeu foram estabelecidas normas mínimas de proteção aos trabalhadores, o que não impediu que os Estados-Membros mantivessem ou introduzissem medidas com mais rigor⁵³⁴. Salienta-se que, ao entrar em vigor o Tratado de Lisboa⁵³⁵, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁵³⁶ se tornou juridicamente vinculativa e conferiu uma importância ainda maior ao tema relativo à saúde e segurança no trabalho no âmbito da legislação da União Europeia⁵³⁷.

Com efeito, consta da referida Carta dos Direitos Fundamentais que a União se baseia nos valores indivisíveis e universais da dignidade do ser humano, fundamentada nos princípios da democracia e do Estado de Direito⁵³⁸. Ao instituir a cidadania da União,

⁵³¹ Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT. **Observatório Digital aponta perda de 17 mil vidas em acidentes de trabalho, de 2012 a 2018**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3468-observatorio-digital-aponta-perda-de-17-mil-vidas-em-acidentes-de-trabalho-de-2012-a-2018/>.

⁵³² PROENÇA, Carlos Carranho. **Tutela Jurisdicional efetiva no direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas**. Lisboa, Petrony Editora, 2017. ISBN 978-972-685-242-1. p. 31.

⁵³³ *Idem – Ibidem*.

⁵³⁴ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵³⁵ O Tratado de Lisboa que alterou o Tratado da União Europeia e o Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, assinado em Lisboa em 13 de Dezembro de 2007.

EUR-Lex. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>.

⁵³⁶ A Carta foi proclamada em 7 de dezembro de 2000. EUR-Lex. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>.

⁵³⁷ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵³⁸ EUR-Lex – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.

criando um espaço de liberdade, segurança e justiça, coloca o ser humano no centro da sua ação⁵³⁹.

Neste contexto, impende evidenciar o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) que, em seu art. 153º, 1, alíneas a e b estabelece que “a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio da melhoria, principalmente do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; e as condições de trabalho”. Assim, busca a melhoria do ambiente de trabalho por meio da “harmonização das condições de trabalho⁵⁴⁰”, objetivando proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores⁵⁴¹. Desse modo, evidencia-se que os Estados-Membros da União Europeia estão aptos a estabelecer, além das prescrições mínimas, um nível mais elevado de proteção⁵⁴².

De acordo com o Parlamento Europeu foram realizados vários programas de investigação no domínio da saúde e segurança no trabalho, destacando que a necessidade de se abordar de forma global a segurança e saúde no local de trabalho tornou-se mais evidente no momento em que foi instituída a Comunidade Econômica Europeia (CEE), em 1957⁵⁴³. Nesta senda, em 1974, ocorreu a criação do Comitê Consultivo para a Segurança, a Higiene, a Proteção da Saúde no Local de Trabalho⁵⁴⁴. Sob este prisma, com a finalidade de concluir o Mercado Único Europeu era necessária a adoção de requisitos mínimos envolvendo o tema da saúde e segurança no trabalho⁵⁴⁵. Assim, foram estabelecidas algumas diretivas como por exemplo, a Diretiva 82/605/CEE (substituída pela Diretiva 98/24/CE), que trata da proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados ao chumbo metálico, a Diretiva 83/477/CEE (com a última redação dada pela Diretiva 2003/148/CE), relativa ao amianto e a Diretiva 86/188/CEE (com a última redação dada pela Diretiva 2003/10/CE), que trata de ruído⁵⁴⁶.

Neste contexto, convém mencionar a adoção do Ato Único Europeu⁵⁴⁷, em 1987, momento em que ocorreu a introdução da saúde e segurança no trabalho no Tratado CEE

⁵³⁹ *Idem.*

⁵⁴⁰ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁴¹ *Idem.*

⁵⁴² *Idem.*

⁵⁴³ *Idem.*

⁵⁴⁴ *Idem.*

⁵⁴⁵ *Idem.*

⁵⁴⁶ *Idem.*

⁵⁴⁷ “O Ato Único Europeu (AUE) visava rever os Tratados de Roma que instituíram a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia da Energia Atómica. O objetivo era relançar a integração europeia e realizar o mercado interno (um espaço sem fronteiras internas, em que existe livre circulação de mercadorias, pessoas, serviços e capitais) até 1 de janeiro de 1993. O AUE alterou as regras de funcionamento das

por meio de um artigo que estabeleceu requisitos mínimos, permitindo a adoção de diretivas relacionadas à saúde e segurança no trabalho pelo Conselho por maioria qualificada⁵⁴⁸⁵⁴⁹.

Diante desse cenário, importante trazer à baila o Tratado de Amsterdão⁵⁵⁰, de 1997, que reforçou o estatuto das questões concernentes ao emprego, com a introdução do título “Emprego” e do Acordo Social. Neste sentido, foram aprovadas pelo Parlamento e pelo Conselho de forma inédita, por meio do processo de codecisão, diretivas que fixam prescrições mínimas no domínio da proteção da saúde e da segurança no local de trabalho e das condições de trabalho⁵⁵¹.

Outro Tratado de suma relevância quanto ao tema em comento é o Tratado de Lisboa, de 2007, conforme alhures mencionado. No Tratado existe uma cláusula social exigindo que os requisitos sociais sejam levados em conta nas políticas da União. Ressalta-se que a partir do momento de sua entrada em vigor, a Carta dos Direitos Fundamentais tornou-se juridicamente vinculativa nos Estados-Membros quando aplicam o direito da União⁵⁵².

Salienta-se ainda, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁵⁵³ assinado pelo Conselho, pela Comissão e pelo Parlamento Europeu em novembro de 2017. Nele pode-se constatar a definição de 20 (vinte) princípios e direitos, como o direito a condições de trabalho que

instituições europeias e alargou as competências da então Comunidade Europeia em vários domínios políticos. Mediante a definição de novas competências comunitárias e a reforma das instituições, o AUE preparou o terreno para o reforço da integração política e para a União Económica e Monetária, que seriam posteriormente instituídas pelo Tratado da União Europeia (Tratado de Maastricht). EUR-Lex – **Ato Único Europeu**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0027>.

⁵⁴⁸ “Os objetivos do artigo consistiam em: melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores no local de trabalho; harmonizar as condições no ambiente de trabalho; evitar o «dumping social» durante a realização do mercado interno e impedir a deslocação de empresas para regiões com um nível de proteção inferior no intuito de ganharem vantagem competitiva”. Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁴⁹ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁵⁰ Tratado de Amsterdão alterou o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituíam as Comunidades Europeias e alguns atos relativos a esses Tratados. EUR-Lex – Tratado de Amsterdão. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/AFI>.

⁵⁵¹ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁵² *Idem*.

⁵⁵³ O Pilar dos direitos sociais trata da **concessão de direitos novos e mais eficazes para os cidadãos**. Está baseado em 20 princípios-chave, estruturados em três categorias: Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; Condições de trabalho justas e Proteção social e inclusão. European Commission – **The European Pillar of Social Rights in 20 principles**. [Em linha]. [Consult. 15 Out. 2019]. Disponível em https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en.

respeitem a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores, consubstanciado no art. 31º da Carta dos Direitos Fundamentais⁵⁵⁴. Segundo o Parlamento Europeu “o Pilar é um pacote de medidas legislativas e jurídicas” e tem como objetivo “fazer convergir para cima as condições de vida e de trabalho na União Europeia⁵⁵⁵”.

Sob esta linha de raciocínio torna-se relevante mencionar as diretivas⁵⁵⁶ e a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho⁵⁵⁷. O art. 137º do Tratado de Nice (novo artigo 153º do TFUE) instituiu a base dos esforços da União Europeia na busca pela melhoria do ambiente de trabalho visando a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores⁵⁵⁸⁵⁵⁹.

Neste contexto, salienta-se a Diretiva-quadro 89/391/CEE relativa à segurança e saúde no trabalho, adotada em 12 de junho de 1989, marcando uma importante etapa na

⁵⁵⁴ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁵⁵ *Idem*.

⁵⁵⁶ “Uma diretiva é um ato jurídico previsto no Tratado da União Europeia. É obrigatória em todos os seus elementos e obriga os Estados-Membros à sua transposição para o direito interno no prazo estabelecido”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/european-directives>.

⁵⁵⁷ “A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) foi criada em 1996, com sede em Bilbao (Espanha). O seu objetivo é promover a partilha de conhecimentos e informações para contribuir para a promoção de uma cultura de prevenção do risco. Desenvolveu a plataforma web do instrumento interativo em linha de avaliação de risco (OiRA), que contém ferramentas de avaliação setorial de utilização fácil pelas PME, em todas as línguas, e a ferramenta eletrónica para as substâncias perigosas, que presta às empresas aconselhamento específico sobre substâncias e produtos químicos perigosos e sobre as modalidades de aplicação das boas práticas e das medidas de proteção. Em 2016, a EU-OSHA concluiu um projeto-piloto sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores mais velhos, com uma duração de três anos, iniciado pela Comissão a pedido do Parlamento Europeu. Além disso, desde 2000, a Agência leva a cabo cada ano, sob o lema «Locais de Trabalho Saudáveis», campanhas de sensibilização sobre vários temas de saúde e segurança, a última das quais foi a campanha «Locais de Trabalho Saudáveis: Gerir as Substâncias Perigosas». Em 2015, concluiu uma revisão das iniciativas de avaliação comparativa em matéria de saúde e de segurança no trabalho”. Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁵⁸ “O artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia concede à UE autoridade para adotar diretivas em matéria de saúde e segurança no trabalho. A Diretiva-quadro, com o seu âmbito de aplicação alargado, e outras diretivas que versam sobre aspetos específicos da saúde e segurança no trabalho constituem os fundamentos da legislação europeia neste domínio. Ao transporem as diretivas da UE para o direito interno, os Estados-Membros são livres de adotar normas mais exigentes de proteção dos trabalhadores. Por conseguinte, as prescrições legislativas em matéria de saúde e segurança no trabalho podem variar entre os Estados-Membros”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/european-directives>.

⁵⁵⁹ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁵⁹ *Idem*.

melhoria da saúde e segurança no trabalho⁵⁶⁰. Assegura preceitos mínimos de saúde e segurança em toda a Europa embora os Estados-Membros⁵⁶¹ tenham a possibilidade de optar pela manutenção ou pelo estabelecimento de medidas mais exigentes⁵⁶².

A Diretiva-quadro tem como fundamento a cultura da prevenção, objetivando a execução de medidas de promoção do melhoramento da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Além disso, consta da diretiva princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais, à eliminação de fatores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação equilibrada bem como à formação dos trabalhadores e seus representantes no âmbito dos setores público e privado⁵⁶³⁵⁶⁴.

⁵⁶⁰ “Em 1989, algumas disposições da directiva-quadro revelaram-se muito inovadoras, nomeadamente: O termo «condições de trabalho» foi definido em conformidade com a convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (ILO) e estabelece uma abordagem moderna, que tem em conta a segurança técnica e a prevenção geral dos problemas de saúde. A directiva visa estabelecer um nível de segurança e saúde igual, que beneficie todos os trabalhadores (com excepção dos empregados domésticos e determinados serviços públicos ou militares). A directiva obriga as entidades patronais a tomarem medidas de prevenção adequadas que melhorem a saúde e a segurança no trabalho. Uma das principais inovações que a directiva introduz é o princípio da avaliação dos riscos e define os seus principais elementos (por exemplo, identificação dos perigos, participação dos trabalhadores, introdução de medidas adequadas com a prioridade de eliminar os riscos na origem, documentação e reavaliação periódica dos perigos existentes no local de trabalho). A nova obrigação de colocar em prática medidas de prevenção constitui uma forma implícita de realçar a importância das novas formas de gestão da saúde e da segurança no quadro dos processos gerais de gestão”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

⁵⁶¹ “O prazo para a transposição da directiva-quadro para o direito interno dos Estados-Membros terminou em 1992. As repercussões da transposição para os ordenamentos jurídicos nacionais variaram de Estado-Membro para Estado-Membro. Nalguns Estados-Membros, a directiva-quadro teve importantes consequências jurídicas devido à inadequação das respectivas legislações nacionais, ao passo que noutros Estados-Membros não foram necessários grandes ajustamentos”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

⁵⁶² Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

⁵⁶³ Art. 1º: “1. A presente directiva tem por objecto a execução de medidas destinadas a promover o melhoramento da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. 2. Para esse efeito, a presente directiva inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios. 3. A presente directiva não prejudica as disposições nacionais e comunitárias, existentes ou futuras, mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho”. EUR-Lex – **Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989**. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:pt:HTML>.

⁵⁶⁴ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União Europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

Destaca-se que a Diretiva-quadro constituiu a base de mais de 25 diretivas específicas em domínios distintos^{565 566 567} e do Regulamento (CE) n.º. 2062/94 do Conselho, responsável pela instituição da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho⁵⁶⁸⁵⁶⁹⁵⁷⁰. Ademais, exerceu grande influência⁵⁷¹ no que tange a outros atos

⁵⁶⁵ “As diretivas específicas abrangem, nomeadamente: os requisitos de saúde e segurança no local de trabalho (89/654/CEE) e a sinalização de segurança e/ou de saúde no trabalho (92/58/CEE); a utilização de equipamentos de trabalho (89/655/CEE com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2001/45/CE e pela Diretiva 2009/104/CE); o equipamento de proteção individual (89/656/CEE), o trabalho com equipamento dotado de visor (90/270/CEE) e a movimentação manual de cargas (90/269/CEE); Setores: estaleiros temporários ou móveis (92/57/CEE); indústrias extrativas por perfuração (92/91/CEE; 92/104/CEE) e navios de pesca (93/103/CE); Grupos: trabalhadoras grávidas (92/85/CEE) e a proteção dos jovens no trabalho (94/33/CE); Agentes: a exposição a agentes cancerígenos (90/394/CEE) e a diretiva relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho (2004/37/CE); agentes químicos (98/24/CE com a última redação que lhe foi dada pela Diretiva 2009/161/UE); agentes biológicos no trabalho (2000/54/CE) e a proteção contra as radiações ionizantes (Diretiva 2013/59/Euratom que revoga as diretivas anteriores relacionadas); proteção dos trabalhadores suscetíveis de serem expostos a riscos derivados de atmosferas explosivas (99/92/CE); exposição dos trabalhadores aos riscos devidos a agentes físicos (vibração) (2002/44/CE), ruído (2003/10/CE), campos eletromagnéticos (2004/40/CE com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2013/35/UE) e radiação ótica artificial (2006/25/CE); Substâncias: alinhamento de diversas diretivas sobre classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas (Diretiva 2014/27/UE)”. Parlamento Europeu. Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁶⁶ “As diretivas específicas são centradas em aspetos concretos da saúde e segurança no trabalho. Todavia, a diretiva-quadro continua a ser aplicável a todos os domínios abrangidos pelas diretivas específicas. Sempre que as diretivas específicas contenham disposições mais exigentes e concretas, prevalecem essas disposições. As diretivas específicas adaptam os princípios da diretiva-quadro a: Tarefas específicas (por exemplo, a movimentação manual de cargas); Perigos específicos no local de trabalho (por exemplo, exposição a substâncias perigosas ou agentes físicos); Locais de trabalho e setores específicos (por exemplo, estaleiros temporários, indústrias extrativas, embarcações de pesca); Grupos específicos de trabalhadores (por exemplo, grávidas, trabalhadores jovens, trabalhadores com contrato de trabalho a termo fixo); Determinados aspetos relacionados com o trabalho (por exemplo, organização do horário de trabalho). As diretivas específicas definem como estes riscos devem ser avaliados e, nalguns casos, estabelecem valores-limite para determinadas substâncias ou agentes”. Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁶⁷ “A atualização da Diretiva 2004/37/CE relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho foi um processo que durou vários anos. Foi inscrito um primeiro conjunto de 13 substâncias numa proposta de maio de 2016, que foi finalmente adotada em dezembro de 2017, enquanto uma segunda proposta de janeiro de 2017, com uma revisão dos limites para 7 outras substâncias, só foi adotada em janeiro de 2019, após o Parlamento ter conseguido incluir um valor-limite de exposição profissional para os gases de escape dos motores diesel no âmbito de aplicação. Uma terceira proposta de abril de 2018, que abrange mais cinco substâncias utilizadas na metalurgia, galvanoplastia, indústrias extrativas, reciclagem, laboratórios e cuidados de saúde, foi finalmente acordada em março de 2019”. Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁶⁸ “A EU-OSHA é a agência de informação da União Europeia em matéria de segurança e saúde no trabalho, contribuindo para o Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 e outros programas e estratégias relevantes, como a Europa 2020. Ao longo de 2019, a EU-OSHA celebra 25 anos de trabalho conjunto para tornar os locais de trabalho da Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – **A EU-OSHA**. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha>.

⁵⁶⁹ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

legislativos relativos aos trabalhadores que laboram em agências de trabalho temporário bem como no que se refere à questão relativa ao tempo de trabalho cuja disciplina encontra-se em diversas diretivas⁵⁷².

Convém mencionar que, entre os anos 1951 e 1997, ocorreu a realização de vários programas de investigação da CECA envolvendo a saúde e segurança no trabalho⁵⁷³. Salienta-se que a Agenda Social Europeia adotada no ano 2000 teve grande contribuição no sentido de que houvesse uma abordagem de forma mais estratégica no âmbito da saúde e segurança no local de trabalho no que tange à União Europeia⁵⁷⁴. Em sequência, destaca-se a estratégia comunitária para a saúde e segurança no trabalho que ocorreu entre os anos 2002 e 2006, adotando uma abordagem global para o alcance do bem-estar no local de trabalho.

No período de 2007 a 2012 pôde-se observar que a estratégia comunitária teve como base a prevenção, cujo objetivo era lograr êxito em direção à uma diminuição, de maneira contínua, dos acidentes e doenças de trabalho na União Europeia⁵⁷⁵. A busca pela redução estaria pautada na definição e na aplicação de estratégias nacionais, na melhoria e simplificação da legislação existente e em uma melhor aplicação dessa legislação por meio

⁵⁷⁰ “A segurança e a saúde no trabalho (SST) estão no centro do projeto europeu desde o início, com a criação da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço. O principal marco da SST na UE em desenvolvimento foi a publicação da Diretiva-Quadro (89/391/CEE) em 1989, que estabeleceu os princípios comuns e colocou a avaliação de riscos no centro da legislação SST. No início dos anos 90, ocorriam mais de quatro milhões de acidentes de trabalho todos os anos na Europa, dos quais oito mil eram mortais. Em resposta a estes números chocantes, a Comissão Europeia declarou 1992 o Ano Europeu da Segurança e Saúde no Trabalho. Esta iniciativa preparou o cenário para a fundação da EU-OSHA em 1994”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

⁵⁷¹ “Em 2004, a Comissão Europeia publicou uma Comunicação (COM [2004] 62) sobre a aplicação prática das disposições das Directivas 89/391/CEE (directiva-quadro), 89/654/CEE (locais de trabalho), 89/655/CEE (equipamentos de trabalho), 89/656/CEE (equipamentos de protecção individual), 90/269/CEE (movimentação manual de cargas) e 90/270/CEE (equipamentos dotados de visor). Nessa comunicação, a Comissão referiu que estava demonstrada a influência positiva da legislação da UE nas normas nacionais em matéria de saúde e segurança no trabalho, tanto no que diz respeito à legislação nacional de execução e como à aplicação prática nas empresas e nas instituições do sector público. Em geral, o relatório concluía que a legislação da UE contribuiu para incutir uma cultura de prevenção em toda a União Europeia, bem como para racionalizar e simplificar os sistemas legislativos nacionais. Ao mesmo tempo, no entanto, o relatório assinalou várias falhas na aplicação da legislação, impedindo a exploração do seu pleno potencial. Além disso, era feita referência à instauração de processos por infracção”. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

⁵⁷² Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁷³ *Idem*.

⁵⁷⁴ *Idem*.

⁵⁷⁵ *Idem*.

do intercâmbio de boas práticas, de campanhas de sensibilização e de uma melhor informação e formação⁵⁷⁶.

No mês de junho do ano de 2014 a Comissão publicou o quadro estratégico da União Europeia para saúde e segurança no trabalho de 2014 a 2020⁵⁷⁷, tendo sido aprovado pelo Conselho em março do ano de 2015⁵⁷⁸. O quadro estratégico tem como objetivo de aprimorar e simplificar as normas existentes com o fito de garantir reforço à prevenção das doenças relacionadas ao trabalho⁵⁷⁹, com a inclusão dos novos riscos, levando-se em consideração o envelhecimento da mão-de-obra⁵⁸⁰. Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para mais de 217 milhões de trabalhadores na UE é um objetivo estratégico da Comissão Europeia⁵⁸¹, que trabalha em estreita colaboração dos Estados-Membros, os parceiros sociais e outras instituições e órgãos da UE⁵⁸².

⁵⁷⁶ *Idem.*

⁵⁷⁷ “Ao propor um quadro estratégico para a saúde e a segurança no trabalho para 2014-20, a Comissão teve em devida conta várias contribuições, todas a favor do lançamento de uma iniciativa política estratégica, em particular as recebidas do Parlamento Europeu, o Comité Consultivo Segurança e Saúde (ACSH) e o Comité Superior de Inspeção do Trabalho (SLIC). Para concluir o processo de consulta, a Comissão organizou uma conferência sobre "condições de trabalho", reunindo as principais partes interessadas para discutir os principais desafios e prioridades para a melhoria da saúde e segurança no local de trabalho.

EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020.** [Em linha]. [Consult. 20 Nov. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

⁵⁷⁸ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho.** [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁷⁹ “As melhorias alcançadas no desempenho da UE em SST nos últimos 25 anos podem ser atribuídas, em grande medida, à legislação abrangente e às ações políticas lançadas e implementadas pela União, Estados-Membros e partes interessadas, como parceiros sociais. A maioria das iniciativas legislativas e não legislativas estabelecidas na Estratégia da UE para a SST de 2007-2012 foi realizada. A estratégia de SST da UE forneceu um quadro comum de coordenação e um senso comum de direção. Agora, 27 Estados-Membros têm uma estratégia nacional de SST, adaptada ao contexto nacional e às principais áreas prioritárias. Foi alcançada uma redução de 27,9% na taxa de incidência de acidentes que resultaram em ausências de mais de três dias na UE entre 2007 e 2011. As iniciativas de sensibilização realizadas a nível da UE e nacional contribuíram para reforçar uma cultura de prevenção de riscos. De acordo com uma recente pesquisa Eurobarometer, uma grande maioria dos trabalhadores expressa satisfação com a saúde e a segurança no local de trabalho em seu emprego atual (85%) e mais de três quartos (77%) afirmam que informações e/ou treinamento em SST estão disponíveis em seus empregos. local de trabalho”. EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020.** [Em linha]. [Consult. 20 Nov. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

⁵⁸⁰ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho.** [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁸¹ “Apesar da redução significativa de acidentes e de uma melhor prevenção, a saúde e a segurança no trabalho na UE ainda precisam de melhorias. Todos os anos, mais de 4.000 trabalhadores morrem devido a acidentes de trabalho e mais de três milhões de trabalhadores são vítimas de um acidente grave no trabalho, levando a uma ausência no trabalho por mais de três dias. 24,2% dos trabalhadores consideram que sua saúde e segurança estão em risco por causa de seu trabalho e 25% declararam que o trabalho teve um efeito principalmente negativo sobre sua saúde. Além do sofrimento humano, os custos decorrentes de licenças médicas relacionadas ao trabalho são inaceitavelmente altos. Na Alemanha, 460 milhões de dias de licença por ano resultaram em

Neste contexto, frisa-se que os riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores são amplamente semelhantes em toda a União Europeia (UE) e, sendo assim, resta evidente o papel da União no sentido de fornecer ajuda aos Estados-Membros para que lidem com esses riscos de forma mais eficiente, assegurando condições equitativas⁵⁸³. Assim, incentiva a cooperação entre os Estados-Membros, adotando diretivas capazes de estabelecer requisitos mínimos visando instituir a melhoria do ambiente de trabalho, com a finalidade de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores⁵⁸⁴⁵⁸⁵.

Relevante enfatizar que a Comissão Europeia pode contribuir de forma significativa para o alcance da redução de acidentes de trabalho e das doenças profissionais em todo o mundo.⁵⁸⁶ Além dos esforços de cooperação em andamento torna-se necessária a implementação de um esforço conjunto da União Europeia (UE) juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) de forma particular e com outras organizações especializadas como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização para

uma perda estimada de produtividade de 3,1% do PIB. Os custos da previdência social atribuíveis a doenças ou acidentes também são inaceitavelmente altos. No ano fiscal de 2010/11, o custo líquido para o governo somente no Reino Unido foi estimado em 2 381 milhões de libras. A fim de melhorar ainda mais a saúde e a segurança dos trabalhadores, conforme solicitado pelo Tratado (artigos 153º e 156º), a Comissão deve tomar medidas políticas sustentadas em cooperação com os Estados-Membros. Os benefícios econômicos e sociais das políticas públicas de saúde e segurança no trabalho estão bem documentados em termos de impacto positivo no crescimento e maior produtividade, redução de acidentes e menor incidência de doenças graves”. EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020**. [Em linha]. [Consult. 20 Nov. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

⁵⁸² EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020**. [Em linha]. [Consult. 20 Nov. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

⁵⁸³ *Idem*.

⁵⁸⁴ *Idem*.

⁵⁸⁵“Na maioria dos casos, o escopo e a eficácia do gerenciamento de SST continuam sendo um desafio particular para micro e pequenas empresas. Os estabelecimentos menores ainda tendem a mostrar níveis mais baixos de conformidade com as regras nacionais e da UE e relatam menos medidas de gestão de SST em comparação com os grandes estabelecimentos. As causas disso são múltiplas e vão desde a dificuldade inerente de respeitar as disposições regulatórias e administrativas, geralmente devido à falta de conhecimento diretamente disponível, à falta de conhecimento das obrigações, falta de orientação ou aplicação deficiente. Os custos de conformidade também são mais altos para as PME em termos relativos. Soluções mais simples e eficientes precisam ser implementadas para levar em conta a situação das micro e pequenas empresas e, portanto, garantir uma proteção eficaz da saúde e segurança dos trabalhadores em todos os locais de trabalho, independentemente do tamanho. Isso requer a simplificação da legislação, quando apropriado, e o fornecimento de orientação e suporte personalizados para micro e pequenas empresas para facilitar a avaliação de riscos. EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020**. [Em linha]. [Consult. 20 Nov. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

⁵⁸⁶ EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020**. [Em linha]. [Consult. 20 Nov. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)⁵⁸⁷. Desse modo, vislumbra-se a possibilidade de melhores resultados dentro e especialmente fora da UE⁵⁸⁸. Assim, com uma cooperação operacional aprimorada é estabelecida a garantia de uma abordagem consistente e coerente, explorando melhor as sinergias englobando não apenas a União Europeia, mas também a comunidade internacional⁵⁸⁹.

Sob esta perspectiva, tem-se que o papel do Parlamento Europeu manifesta-se na insistência pela necessidade de que seja assegurada a máxima proteção da saúde e segurança dos trabalhadores⁵⁹⁰. Assim, verifica-se a adoção de diversas resoluções em que há a solicitação de que a legislação da União Europeia alcance todos os aspectos capazes de afetar de forma direta ou indireta o bem-estar físico ou psíquico dos trabalhadores⁵⁹¹.

O Parlamento Europeu defende a ideia de que o trabalho deve ser adaptado às capacidades e às necessidades das pessoas e não o contrário⁵⁹². Ressalta-se que o Parlamento instou a Comissão a que procedesse à investigação dos riscos emergentes que não estão abarcados pela legislação atual, quais sejam, exposição a nanopartículas, estresse, a violência e o assédio no local de trabalho⁵⁹³.

Assim, a atuação do Parlamento se dá não apenas no sentido de lutar pela alteração de legislações propostas ou de acompanhar e incentivar o restante do trabalho na Comissão na área da saúde e segurança no trabalho⁵⁹⁴. O papel do Parlamento é também abordar o tema com uma visão de futuro, por meio de estudo de novos riscos potenciais associados à inovação tecnológica e às transformações relativas à organização do trabalho envolvendo a digitalização, a robótica e a inteligência artificial⁵⁹⁵.

⁵⁸⁷ *Idem.*

⁵⁸⁸ *Idem.*

⁵⁸⁹ *Idem.*

⁵⁹⁰ Parlamento Europeu – **Fichas temáticas sobre a União Europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Nov. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

⁵⁹¹ *Idem.*

⁵⁹² *Idem.*

⁵⁹³ *Idem.*

⁵⁹⁴ *Idem.*

⁵⁹⁵ *Idem.*

4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO COMO CONCRETIZAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

4.1 – Trabalho digno: importância da segurança e saúde no ambiente laboral

Na Constituição da República Portuguesa (CRP), o direito ao trabalho encontra-se consagrado como direito fundamental. Assim, dispõe o art. 58º, 1 que “Todos têm direito ao trabalho”. Além disso, estabelece que o Estado está incumbido de garantir o direito ao trabalho, por meio da aplicação de planos de política económica social, com vistas a assegurar a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades e a formação cultural, técnica e profissional dos trabalhadores⁵⁹⁶. Ainda, a norma prevista no art. 59º da CRP dispõe a respeito dos “Direitos dos Trabalhadores”, estabelecendo que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas, ou ideológicas, têm direito à organização do *trabalho em condições socialmente dignificantes*, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar⁵⁹⁷”.

Nesta mesma esteira, frisa-se que a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) também consagrou o direito ao trabalho como direito fundamental em seu artigo 6º⁵⁹⁸. Cumpre destacar o art. 1º da CRFB/88, o qual dispõe em seu inciso IV que “os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa⁵⁹⁹” são fundamentos do Estado Democrático de Direito. Em complemento a este dispositivo, podem-se mencionar dois outros artigos, quais sejam, o art. 170 da CRFB/88, o qual determina que a “ordem económica” é fundada na “valorização do trabalho humano” e na “livre iniciativa”, com a finalidade de “assegurar a

⁵⁹⁶ Artigo 58º - Direito ao trabalho: “1. Todos têm direito ao trabalho. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores”.

⁵⁹⁷ Artigo 59º - Direito dos trabalhadores: “1. todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas, ou ideológicas, têm direito: b) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

⁵⁹⁸ “Art. 6º: são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho [...]”. **CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de Outubro [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

⁵⁹⁹ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...]. **CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de Outubro [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

todos existência digna” de acordo com os “ditames da justiça social⁶⁰⁰” e o art. 193 da CRFB/88, dispondo que “ a ordem social tem como base o primado do trabalho⁶⁰¹”.

Além disso, conforme já explicitado no capítulo 1, a dignidade da pessoa humana é fundamento tanto da Constituição Brasileira como da Portuguesa evidenciando, assim, que o Estado Democrático de Direito está firmado na salvaguarda da dignidade.

Sob este prisma, salienta-se que o Estado, por meio de suas instituições, deve promover e proteger o trabalho humano, tendo em vista o fato de que é por meio do trabalho que se originam os valores sociais almejados, como por exemplo, autonomia, liberdade de escolhas, o bem-estar, a riqueza, a integração e a coesão social⁶⁰². Portanto, o trabalho é um modo de atuação que dignifica o homem opondo-se, claramente, à tradição antiga e ultrapassada que enxergava o trabalho como uma atividade menosprezada⁶⁰³. Neste sentido, vale à pena trazer à baila as palavras do Papa João Paulo II:

“Mesmo constituindo uma fadiga e talvez por causa disso o trabalho é um bem do homem. Um bem não apenas ‘útil’, de que se pode desfrutar, mas um bem ‘digno’, ou seja, que exprime e aumenta a dignidade do homem. O trabalho é um bem do homem porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas se realiza a si mesmo como homem e, em certo sentido, ‘se torna mais homem’ (n. 9)”⁶⁰⁴.

Ressalte-se, neste compasso, que a ordem econômica não deve ter como base apenas a produção de riquezas, visando apenas o lucro. Com efeito, seu desenvolvimento deve estar pautado na valorização do trabalho, assegurando uma vida com dignidade. Desse modo, a produção de riquezas deve se atentar para a justiça social. Quando o favorecimento da

⁶⁰⁰ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. **CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de Outubro [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

⁶⁰¹ “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. **CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de Outubro. [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

⁶⁰² PINHO, Daniela Ribeiro de – **A valorização do trabalho humano como pilar do Estado Democrático de Direito**. [Em linha]. [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/18466/a-valorizacao-do-trabalho-humano-como-pilar-do-estado-democratico-de-direito/2>.

⁶⁰³ STEINMETZ, Wilson; SCHUCH, Leila Beatriz Zilles – O Trabalho na Constituição Federal de 1988. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 32, nº. 122 (Abr.-Jun., 2006), p. 192.

⁶⁰⁴ João Paulo II, 1981 *apud* GOMES, Dinaura Godinho PIMENTEL – **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005, p. 38-39.

produção de bens provoca o aviltamento da dignidade do homem, resta cristalina grave violação à Constituição, que tem como princípio máximo a dignidade da pessoa humana⁶⁰⁵.

Sabe-se que o capitalismo é um sistema que prioriza a supervalorização do mercado, causando uma superexploração do trabalho e, conseqüentemente, uma subvalorização da dignidade humana. Diante disso, o Estado não deve quedar-se inerte. Pelo contrário, deve manifestar-se no sentido de intervir por meio de elaboração de leis aptas a coibir a exploração irrestrita da força de trabalho, buscando ainda, promover iniciativas com vistas a prevenir a degradação do homem em razão do seu labor⁶⁰⁶.

Neste contexto, sustenta-se que o trabalho é um valor moral e possui dupla função pois é “uma das formas de se revelar e se atingir o ideal da dignidade humana além de promover a inserção social⁶⁰⁷”. Ademais, o trabalho é “elemento econômico indispensável, direta ou indiretamente para que haja crescimento⁶⁰⁸”, destacando-se como grande fator de “progresso social⁶⁰⁹”. Neste sentido:

“A valorização do trabalho humano, esclareça-se, não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador [...]. O grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças estruturais de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto [...] da força produtiva humana”⁶¹⁰.

Neste diapasão, tem-se que o trabalho humano⁶¹¹ “não é apenas um fator de produção a ser matematicamente equacionado na diagramação dos custos e dos lucros tão somente⁶¹²”, ele está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana. Assim, “não é o homem que deve servir à Economia e sim a Economia que deve servir ao bem-estar do

⁶⁰⁵ PINHO, Daniela Ribeiro de – **A valorização do trabalho humano como pilar do Estado Democrático de Direito**. [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/18466/a-valorizacao-do-trabalho-humano-como-pilar-do-estado-democratico-de-direito/2>.

⁶⁰⁶ *Idem*.

⁶⁰⁷ BOCORNY, Leonardo Raupp – **A valorização do Trabalho Humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE Editora, 2003, p. 71.

⁶⁰⁸ *Idem* – *Ibidem*.

⁶⁰⁹ *Idem* – *Ibidem*.

⁶¹⁰ BOCORNY, Leonardo Raupp – **A valorização do Trabalho Humano no Estado Democrático de Direito**. *Op. Cit.* p. 42-43.

⁶¹¹ “O trabalho humano é um componente essencial para a efetivação da justiça social e depende para a concretização desta, da intervenção do Estado na relação entre trabalhadores e agentes econômicos, pois a parte mais fraca, embora em maior número, se vê submetida ao domínio do capital, o que significa que a liberdade de mercado sem a intervenção do Estado pode produzir uma situação em que o trabalho passe a ser entendido apenas como um fator de produção, trazendo por consequência a sua desumanização”. In MORAES, Brito Débora – **A Valorização do trabalho condição para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana: o papel do Estado na valorização do trabalho**. Marília: Universidade de Marília, 2008. 122f. Dissertação de Mestrado em Direito. p. 16.

⁶¹² PETTER, Josué Lafayette – **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p.153.

homem em sociedade⁶¹³”. Com efeito, “o ser humano jamais pode ser tratado como “objeto””⁶¹⁴, e o trabalho não deve ser visto apenas como meio de sobrevivência, já que esta ideia suprime do ser humano qualquer fragmento de dignidade⁶¹⁵. Assim, afirma-se que “valorizar o trabalho [...] equivale a valorizar a pessoa humana”⁶¹⁶. É por meio do exercício de uma profissão que o homem pode também alcançar sua realização pessoal⁶¹⁷, pois o trabalho é dignificante.

Sob este prisma, em razão do que foi estabelecido pelo legislador constituinte, pode-se afirmar que as condições de trabalho não devem violar a dignidade da pessoa humana do trabalhador. O trabalho digno, portanto, encontra-se amparado pelas Constituições Portuguesa e Brasileira.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o conceito de trabalho digno pode ser resumido como as aspirações dos seres humanos tanto na vida privada como no trabalho. Todo ser humano tem o desejo de trabalhar em um ambiente seguro, do mesmo modo que almejam um trabalho produtivo, capaz de proporcionar um rendimento que seja justo ⁶¹⁸.

Dentro desse contexto, importante frisar o relatório da OIT intitulado “Trabalho Digno em Portugal, 2008-18 – Da crise à recuperação”, preparado por meio de consultas ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) de Portugal que avaliou a situação econômica do mercado de trabalho do país desde 2008⁶¹⁹, “quando as consequências para o mercado de trabalho foram severas⁶²⁰”.

⁶¹³ MORAES, Brito Débora – **A Valorização do trabalho condição para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana: o papel do Estado na valorização do trabalho**. *Op. Cit.* p. 14.

⁶¹⁴ GUERRA FILHO, Willis Santiago, p. 133 *apud* GOMES, Dinaura Godinho Pimentel – **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**. São Paulo: LTr, 2005, p. 27.

⁶¹⁵ MORAES, Brito Débora – **A Valorização do trabalho condição para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana: o papel do Estado na valorização do trabalho**. *Op. Cit.* p. 15.

⁶¹⁶ PETTER, Josué Lafayete – **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica**. *Op. Cit.* p.15.

⁶¹⁷ *Idem – Ibidem.*

⁶¹⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. Relatório do BIT para o dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. [Em linha]. Genebra, BIT, 2006. p. 6. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../---ro.../wcms_666027.pdf.

⁶¹⁹ “Portugal atravessou muitas dificuldades econômicas ao longo da última década, mas está a recuperar de forma surpreendente. O país que já estava a registar um crescimento modesto nos primeiros anos deste século foi duplamente atingido pela crise financeira internacional e pela crise da dívida na Zona Euro. O impacto ao nível do emprego e dos rendimentos foi drástico. Desde o início da crise financeira, em 2008, até aos primeiros sinais de recuperação no segundo trimestre de 2013, perderam-se mais de 600.000 empregos – cerca de 12,5% do emprego total no país. Além disso, entre 2011 e 2014, cerca 500.000 portugueses emigraram em busca de oportunidades no estrangeiro. Desde então o crescimento ganhou um novo dinamismo, o desemprego diminuiu e os padrões de vida, em 2017, regressaram aos níveis de 2008. As exportações estão em alta e o país voltou a ter acesso aos mercados financeiros internacionais”. Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa –

Consta do mencionado relatório que Portugal aplicou, de forma efetiva, as normas internacionais do trabalho relevantes, o que contribuiu para o alcance do objetivo principal das iniciativas políticas, as quais buscavam atingir “metas macroeconômicas sólidas e a consolidação orçamental⁶²¹”, mas também, criar “a proteção de empregos dignos, ao mesmo tempo que davam resposta às necessidades das pessoas mais vulneráveis⁶²²⁶²³”. Consta-se, portanto, que o trabalho digno e os benefícios econômicos são indissociáveis, um não pode existir sem o outro. Ressalte-se, por oportuno, que sempre haverá uma saída para a crise, “desde que as pessoas sejam colocadas em primeiro lugar⁶²⁴”.

Sob esta ótica, cumpre salientar que a “competição mercadológica, com a consequente baixa de custo e aumento da produção que realimenta a dinâmica capitalista⁶²⁵” não pode impor aos hipossuficientes condições precárias de trabalho. “Acima da globalização, do interesse em aumentar a eficiência produtiva, reduzindo custos, está a dignidade do trabalhador⁶²⁶”.

Neste mesmo compasso, salienta-se que nenhum crescimento é capaz de gerar crescimento inclusivo se não “forem acompanhados pela criação de empregos dignos⁶²⁷”. Sabe-se que é de suma importância a manutenção de uma dinâmica de crescimento, ocorre que, devem-se distribuir os benefícios do crescimento de modo que “maximize o bem-estar social⁶²⁸”. Desse modo, as políticas e instituições do mercado de trabalho devem ser

Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação. [Em linha]. Genebra, BIT, 2018. p. 26. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/WCMS_666304/lang--pt/index.htm.

⁶²⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação.** *Op. Cit.* p. 16.

⁶²¹ *Idem.*

⁶²² *Idem.*

⁶²³ Entretanto, ressalta a OIT que ainda “subsistem preocupações quanto à qualidade dos empregos. Há uma segmentação generalizada do mercado de trabalho, com um grande número de empregos temporários. Os empregos estáveis e seguros estão especialmente limitados para as classes mais jovens, apesar destes terem cada vez mais qualificações acadêmicas. Os salários permaneceram praticamente inalteráveis em termos reais e são baixos relativamente à média da UE, embora os repetidos aumentos do salário mínimo tenham contribuído para um ligeiro declínio nas desigualdades”. Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação.** [Em linha]. Genebra, BIT, 2018. p. 16. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/WCMS_666304/lang--pt/index.htm.

⁶²⁴ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação.** *Op. Cit.* p. 4.

⁶²⁵ GARCIA, Maria (Coord) – O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e a Flexibilização da Legislação Trabalhista. **Revista de Direito Constitucional e Internacional. Revista dos Tribunais.** Ano 11, n.º. 44, (Julho-Setembro de 2003). Revista dos Tribunais, p. 127.

⁶²⁶ *Idem – Ibidem.*

⁶²⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação.** *Op. Cit.* p. 4.

⁶²⁸ “As provas factuais das experiências de outros países demonstram que a consolidação orçamental por si só não consegue salvar uma economia em declínio. Em vez disso, conforme ilustrado pelo exemplo de Portugal, só quando os países ultrapassam a aplicação de políticas de consolidação orçamental é que o crescimento acentuado e inclusivo assente nos princípios universais de trabalho digno é possível”. Organização

enxergadas como um complemento relevante das políticas econômicas e setoriais, visando concretizar esse objetivo⁶²⁹. À luz desse entendimento tem-se que:

“um conjunto coerente de políticas centradas no trabalho digno pode ajudar a desencadear um círculo virtuoso de maior coesão social, a melhoria do setor produtivo e a criação de empregos dignos”⁶³⁰.

Com efeito, as pessoas aspiram “à segurança no local de trabalho, a uma proteção social para si e para os seus familiares e as melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social”. Sob esta ótica, tem-se que o trabalhador busca ter a liberdade de poder expressar suas preocupações e de ter a possibilidade de participação em decisões que poderão influenciar em sua vida⁶³¹.

Não é por acaso que o tema relativo à “segurança e saúde no trabalho” é parte integrante da Agenda do Trabalho Digno⁶³² da OIT. Neste contexto, entende a Organização que de nada vale um emprego “bem remunerado” se a prestação do serviço ocorrer sem levar em conta as normas de saúde e segurança. Nesse caso, não há que se falar em trabalho digno; caso o exercício do trabalho se der “sem formas de pressão”, entretanto, exponha de forma indevida o trabalhador a riscos que comprometam sua saúde, “não estamos perante um trabalho digno”; se um contrato de trabalho for caracterizado como justo, contudo, prejudicar a saúde e o bem-estar do trabalhador, não pode ser considerado um trabalho digno⁶³³.

“A noção de trabalho digno deveria estar no centro das estratégias destinadas a assegurar o progresso económico e social a nível mundial, nacional e local. Deverá nortear os esforços desenvolvidos para reduzir a pobreza e constituir um meio para alcançar um desenvolvimento que seja equitativo, sustentável e baseado na inclusão. A OIT está empenhada em promover o trabalho digno através da segurança e saúde no trabalho [...] Um trabalho digno, deve ser um trabalho em segurança”⁶³⁴.

Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. *Op. Cit.* p. 4.

⁶²⁹ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. *Op. Cit.* p. 40.

⁶³⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. *Op. Cit.* p. 16.

⁶³¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. *Op. Cit.* p. 6.

⁶³² [...] “A Agenda do Trabalho Digno mostra a todos os agentes do mundo do trabalho o modo como devem orientar-se para uma abordagem mais integrada das suas preocupações e, mais concretamente, como fazer face à adversidade em geral e aos problemas emergentes. A Agenda proporciona um quadro ético e jurídico para a orientação das políticas e programas no local de trabalho e para a proteção dos direitos dos trabalhadores”. Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. *Op. Cit.* p. 8.

⁶³³ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. *Op. Cit.* p. 6.

⁶³⁴ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. *Op. Cit.* p. 6-7.

É cediço que desde que a OIT foi instituída em 1919, a questão da segurança e saúde no trabalho tem sido o centro de suas ações. Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais “estão na origem de sofrimentos e perdas humanas consideráveis”, constituindo “um obstáculo ao trabalho digno”, além de representar custos elevadíssimos, no que concerne ao lado econômico⁶³⁵. Neste sentido, um ambiente de trabalho digno é aquele que apresente “as melhores garantias de saúde física e mental em relação ao trabalho⁶³⁶”, um ambiente “aberto à adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores em função da sua saúde física e mental⁶³⁷”.

O trabalho digno está na Agenda 2030 da OIT⁶³⁸ tendo como um dos objetivos principais a segurança e saúde no trabalho⁶³⁹. De acordo com a Organização, em virtude de alto índice de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o custo para as empresas aumenta a 2,8 bilhões de dólares por ano, em razão do “tempo de trabalho perdido, das interrupções na produção, do tratamento das lesões e das doenças profissionais, da reabilitação e da indenização⁶⁴⁰”. Diante disso, é necessária a adoção de medidas urgentes para “fomentar uma cultura mundial de prevenção que respeite o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável” capaz de assegurar que “tanto empregadores como trabalhadores conheçam os seus direitos e obrigações”.

No mesmo sentido, entende a OIT que a única forma eficaz de se enfrentar novos e antigos riscos é por meio do enquadramento dos dispositivos legais e das atividades em uma forte cultura de segurança⁶⁴¹.

Pode-se traduzir o conceito de “Cultura de Segurança” como sendo o direito a laborar em um ambiente seguro e saudável que seja respeitado em todos os níveis e ainda que governos, empregadores e trabalhadores sejam colaboradores ativos para sua garantia⁶⁴²,

⁶³⁵ “Manifestações como o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, fixado para 28 de Abril, inserem-se na iniciativa tomada pela OIT a favor de um trabalho digno e seguro”. Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. *Op. Cit.* p. 1-22.

⁶³⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. *Op. Cit.* p. 9.

⁶³⁷ *Idem*.

⁶³⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável** [Em linha]. Genebra. p. 8. [Consult. 25 Out. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms_544325.pdf.

⁶³⁹ No que tange ao tema, a OIT tem o objetivo de “Proteger os direitos laborais e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes e as pessoas com empregos precários”. Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. *Op. Cit.* p. 8.

⁶⁴⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. *Op. Cit.* p. 8.

⁶⁴¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Segurança e Saúde no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

⁶⁴² *Idem*.

por meio da definição de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres, sempre sendo atribuída a máxima relevância ao princípio da prevenção⁶⁴³.

4.2 – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e a “Cultura de Segurança” na prevenção de acidentes de trabalho

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) “é uma disciplina que trata da prevenção de acidentes e de doenças profissionais bem como da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores⁶⁴⁴”. O principal objetivo é a busca pela melhoria das condições do meio ambiente de trabalho. Neste sentido, salienta-se que a saúde no trabalho está voltada para a promoção e a manutenção “do mais alto grau de saúde física e mental e de bem-estar social dos trabalhadores em todas as suas profissões⁶⁴⁵”.

Cumprir registrar, sob esta ótica, os princípios fundamentais do processo de avaliação e de gestão dos riscos profissionais, quais sejam: a antecipação, a avaliação e o controle de riscos cuja origem ocorre no local de trabalho ou decorrentes dele, capazes de “deteriorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores⁶⁴⁶”. Ressalte-se ainda, que a possibilidade de impacto envolvendo as comunidades e o meio ambiente, de igual modo, deve ser levado em consideração⁶⁴⁷.

Neste compasso, evidencia-se que, o processo fundamental de aprendizagem acerca da redução dos riscos encontra-se “na origem dos princípios mais sofisticados que regem a atual SST⁶⁴⁸”. Em razão da necessidade de controlar uma intensa industrialização e suas solicitações no que concerne a fontes de energia com alto grau de periculosidade, bem como o uso de energia nuclear, de sistemas de transporte e tecnologias cada vez mais complexas, tornou-se imperioso o desenvolvimento de métodos de avaliação e de gestão de riscos muito mais sofisticados⁶⁴⁹.

No que tange a todas as áreas da atividade humana, deve-se fazer “um balanço entre as vantagens e os custos associados aos riscos”. Em se tratando da SST esse “balanço

⁶⁴³ *Idem.*

⁶⁴⁴ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. [Em linha]. ACT, 2011. p. 1-31. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em: <https://www.ilo.org/safeday>.

⁶⁴⁵ *Idem.*

⁶⁴⁶ *Idem.*

⁶⁴⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. *Op. Cit.* p. 1-31.

⁶⁴⁸ *Idem.*

⁶⁴⁹ *Idem.*

complexo” sofre influência de vários fatores como por exemplo, o rápido progresso científico e tecnológico, um mundo do trabalho altamente diversificado e em mudança constante, somando-se ainda os aspectos econômicos⁶⁵⁰. A aplicação dos princípios de SST provoca a mobilização de todas as disciplinas sociais e científicas demonstrando, claramente, a complexidade de sua área de aplicação⁶⁵¹.

4.2.1 – Avaliação e gestão de riscos

É cediço que os conceitos de perigo e de risco e, ainda, a relação entre eles, não raro, pode gerar confusões. Define-se perigo como a propriedade intrínseca ou potencial de um produto, de um processo ou mesmo de uma situação nociva, capaz de provocar efeitos adversos na saúde ou causar danos materiais⁶⁵². Além disso, pode ser originado de produtos químicos (propriedades intrínsecas), de uma situação de trabalho envolvendo utilização de escada, de eletricidade, de cilindro de gás comprimido (energia potencial), de fonte de incêndio, ou mesmo de um chão escorregadio⁶⁵³. Por sua vez, define-se risco como a possibilidade ou a probabilidade de que determinada pessoa fique ferida ou venha a sofrer efeitos adversos em sua saúde quando exposta a um perigo ou, ainda, que os bens “se danifiquem ou se percam⁶⁵⁴”. Desse modo, tem-se que a relação entre perigo e risco é a exposição, podendo ser imediata ou a longo prazo, conforme ilustração a seguir⁶⁵⁵:

$$PERIGO \times EXPOSIÇÃO = RISCO$$

Conforme já mencionado, o objetivo principal da SST é a gestão dos riscos profissionais. Assim, para que haja sua efetiva concretização, deve-se considerar a detecção de perigos e a avaliação de riscos⁶⁵⁶. Desse modo, pode-se proceder à identificação do que poderia afetar os trabalhadores e a propriedade, com a finalidade de desenvolver e implementar medidas adequadas de prevenção e proteção⁶⁵⁷.

⁶⁵⁰ *Idem.*

⁶⁵¹ *Idem.*

⁶⁵² *Idem.*

⁶⁵³ *Idem.*

⁶⁵⁴ *Idem.*

⁶⁵⁵ *Idem.*

⁶⁵⁶ *Idem.*

⁶⁵⁷ *Idem.*

O Órgão Executivo de Segurança e Saúde do Reino Unido desenvolveu um método de avaliação de riscos contemplando 5 etapas para ser aplicado em empresas de pequena dimensão (PME's) o qual tem alcançado aprovação mundial, qual seja⁶⁵⁸:

ETAPA 1 – IDENTIFICAR OS PERIGOS

ETAPA 2 – DETERMINAR QUEM PODE SER AFETADO E COMO

ETAPA 3 – AVALIAR OS RISCOS E DECIDIR SOBRE AS PRECAUÇÕES A TOMAR

ETAPA 4 – REGISTRAR OS RESULTADOS E IMPLEMENTÁ-LOS

ETAPA 5 – REVER A AVALIAÇÃO E ATUALIZÁ-LA, SE NECESSÁRIO

4.2.2. Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST)

Não raro a noção de sistemas de gestão é utilizada nos processos de tomada de decisão de empresas, evidenciando-se ainda, de forma inconsciente no dia-a-dia, como por exemplo quando ocorre compra de equipamentos, na ampliação do negócio ou mesmo no momento de seleccionar novo mobiliário⁶⁵⁹.

Para que se possam aplicar os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) torna-se necessário fundamentar-se em critérios relevantes de SST, em normas e em comportamentos. Sua finalidade é propiciar um método de avaliação e melhoria de comportamentos no que tange à prevenção de incidentes e acidentes no local de trabalho, por meio de uma efetiva gestão de riscos perigosos e de riscos existentes no local de trabalho⁶⁶⁰.

Esse método caracteriza-se como lógico e gradual voltado para decidir o que é “necessário fazer, como fazer melhor, de acompanhar os progressos no sentido dos objetivos estabelecidos, de avaliar a forma como é feito e de identificar áreas a aperfeiçoar⁶⁶¹”. Salienta-se ainda que deve ser suscetível de adaptação relativa a mudanças no que tange ao modo de operar a organização bem como a exigências legislativas⁶⁶².

“Um SGSST é uma ferramenta lógica, flexível, que pode ser adequada à dimensão e à atividade da organização e centrar-se em perigos e riscos de carácter genérico e específico, associados à referida atividade. A respectiva complexidade pode abranger desde as necessidades simples de uma pequena empresa gerindo um único processo produtivo, no qual os perigos e os riscos sejam de fácil

⁶⁵⁸ *Idem.*

⁶⁵⁹ *Idem.*

⁶⁶⁰ *Idem.*

⁶⁶¹ *Idem.*

⁶⁶² *Idem.*

identificação, a atividades de múltiplos riscos como o sector da construção civil e obras públicas, a atividade mineira, a energia nuclear ou o fabrico de produtos químicos”⁶⁶³.

Um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho assegura alguns pilares de extrema relevância, quais sejam: a) A implementação de medidas de prevenção e de proteção levada a efeito de um modo eficaz e coerente; b) O estabelecimento de políticas pertinentes; c) a assunção de compromissos; d) Atenção voltada a todos os elementos do local de trabalho para avaliar riscos profissionais; d) O envolvimento de empregadores e trabalhadores no processo de acordo com suas respectivas responsabilidades⁶⁶⁴.

Neste contexto, cumpre evidenciar que o conceito de SGSST vem se apresentando como um modo efetivo no sentido de melhorar a implementação de SST no local de trabalho, garantindo que as necessidades passem a integrar os planejamentos empresariais e os processos de desenvolvimento⁶⁶⁵. Com base nisso, ressalta-se o desenvolvimento bastante significativo de normas orientadoras relativas à SST por parte de entidades profissionais, governamentais e internacionais que possuem responsabilidades ou interesses na área de SST⁶⁶⁶⁶⁶⁷.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu linhas orientadoras sobre SGSST que revelam um ciclo de melhoria contínua: 1) Política – Política de SST, Participação dos trabalhadores; 2) Organização – Responsabilidades e obrigações, Competências e formação profissional, Documentação de SGSST; 3) Planejamento e implementação – Análise inicial, Planejamento, desenvolvimento e implementação do sistema, Objetivos de SST, Prevenção de riscos; 4) Avaliação – Monitorização e medição do desempenho, Investigação, Auditoria e revisão pela direção; 5) Ação para a melhoria – Ação preventiva e corretiva, Melhoria contínua⁶⁶⁸.

Diante desse cenário, frisa-se a complexidade da segurança e saúde no trabalho e, em razão disso, torna-se necessária a intervenção de múltiplas matérias e do envolvimento de todos os interessados. Neste sentido, tem-se que não apenas os sistemas nacionais de SST, os quais são responsáveis pela regulamentação das necessidades de SST, mas também as

⁶⁶³ *Idem.*

⁶⁶⁴ *Idem.*

⁶⁶⁵ *Idem.*

⁶⁶⁶ A nível internacional, a OIT publicou em 2001 “Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Diretrizes práticas da OIT” (OIT-SST 2001), que, pela abordagem tripartida, se tornou num modelo largamente utilizado para o desenvolvimento de normas nacionais nessa área”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. 2011. *Op. Cit.* p. 1-31.

⁶⁶⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. 2011. *Op. Cit.* p. 1-31.

⁶⁶⁸ *Idem.*

empresas que devem aplicar esses sistemas, precisam acompanhar esse ritmo de transformação contínua e veloz, objetivando alcançar uma melhoria contínua, com a finalidade de atingir um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável⁶⁶⁹.

No que tange a sistemas nacionais de SST, a ideia de aplicação do SGSST concretizou-se, pela primeira vez, por meio de uma norma internacional em 2006, no momento em que a Conferência Internacional da OIT adotou uma Convenção acerca do “Enquadramento promocional da segurança e saúde no trabalho” (Nº 187) e a correspondente Recomendação (Nº 197)⁶⁷⁰. A Convenção tem como principal objetivo “assegurar que seja atribuída maior prioridade à SST em agendas nacionais” bem como “suscitar compromissos políticos para incremento de SST num contexto tripartido⁶⁷¹”. A Convenção tem conteúdo promocional, baseando-se em dois conceitos distintos, quais sejam, “o desenvolvimento e a manutenção de uma cultura preventiva de segurança e saúde e a aplicação, a nível nacional, de uma abordagem do sistema de gestão a SST⁶⁷²”.

Neste diapasão, tem-se que o elemento operacional imprescindível é a formulação de programas nacionais de governo a fim de garantir uma “ampla conscientização do compromisso nacional”. Assim, a aplicação da abordagem dos sistemas de gestão em âmbito nacional propõe “um mecanismo operacional integrado para melhoria contínua” que abrange o seguinte:

- Uma política nacional de SST formulada, implementada e periodicamente revista por uma autoridade competente, em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores;
- Um sistema nacional de SST cuja infraestrutura permita implementar a política nacional e os programas nacionais e coordenar as atividades reguladoras, técnicas e promocionais relacionadas com SST;
- Um programa nacional de SST que defina objetivos nacionais relevantes para SST num período de tempo previamente determinado, estabelecendo prioridades e meios de ação desenvolvidos através de uma análise da situação de SST, conforme estabelecido por um Perfil Nacional de SST;
- Um mecanismo para revisão dos resultados do programa nacional, com vista a avaliar o progresso dos mesmos e a definir novos objetivos e atividades para o ciclo seguinte⁶⁷³.

Importante ainda enfatizar que a Convenção nº 187 ressalta a importância da existência do “diálogo social e da total participação dos interessados nesta área como requisito prévio para uma gestão bem-sucedida do sistema nacional de SST. Destaca-se ainda, a necessidade de que a educação e a formação profissional relativa a todos os níveis,

⁶⁶⁹ *Idem.*

⁶⁷⁰ *Idem.*

⁶⁷¹ *Idem.*

⁶⁷² *Idem.*

⁶⁷³ *Idem.*

sejam, de igual modo, considerados fatores primordiais “para o sistema e a respectiva operacionalidade⁶⁷⁴”.

Neste contexto, convém destacar que os sistemas de inspeção do trabalho se revelam como o “principal elo oficial entre o sistema nacional de SST e as organizações referentes a relações de trabalho e a SST⁶⁷⁵”. Assim, imperiosa é a afirmativa de que com formação profissional adequada, os sistemas de inspeção do trabalho podem, indubitavelmente, exercer um papel decisivo no sentido de garantir que os programas de SGSST “estejam em conformidade com a legislação e a regulamentação nacional⁶⁷⁶”.

4.2.3 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e as empresas

É cediço que a implementação de saúde e segurança no trabalho de acordo com as exigências estabelecidas pela “legislação e pela regulamentação” em âmbito nacional estão sob responsabilidade e dever do empregador. Sabe-se que ao se aplicar uma abordagem de forma sistêmica à gestão de SST na empresa assegura-se que o “nível de prevenção e de proteção seja continuamente avaliado e sustentado” por meio de “melhorias adequadas” dentro do tempo previsto⁶⁷⁷.

Sob esta ótica, cumpre salientar que muitas empresas poderiam se beneficiar do conceito de SGSST caso levassem em conta princípios de suma importância no momento da decisão de proceder à aplicação de uma abordagem sistêmica à gestão de seu programa de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Assim, importante a realização de uma análise cuidadosa das necessidades com relação aos meios de que dispõem adaptando, desse modo, conforme o respectivo SGSST⁶⁷⁸. Deve ainda o empregador “assegurar que o sistema seja construído para melhorar a eficácia das medidas de prevenção e proteção⁶⁷⁹”.

4.2.4 – Auditorias

As auditorias periódicas são essenciais no que tange aos interesses do SGSST, já que a auditoria é a monitorização de um processo por determinada pessoa ou equipes competentes que não possuem vínculo ao processo. As auditorias periódicas são de extrema

⁶⁷⁴ *Idem.*

⁶⁷⁵ *Idem.*

⁶⁷⁶ *Idem.*

⁶⁷⁷ *Idem.*

⁶⁷⁸ *Idem.*

⁶⁷⁹ *Idem.*

importância tendo a finalidade de averiguar se o sistema de gestão de SST juntamente com seus elementos estão implementados de forma efetiva e, ainda, se “são adequados e eficazes no que tange à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores na prevenção de acidentes de trabalho⁶⁸⁰”. Ademais, as auditorias servem como instrumentos de avaliação com respeito à eficácia do sistema no decorrer do tempo⁶⁸¹.

Destaca-se ainda que um sistema de auditoria é considerado realmente eficaz quando aqueles que serão auditados esperam o seguimento do processo, aguardando ideias novas e úteis com o objetivo de obter aperfeiçoamentos práticos. Assim, as auditorias não devem ser vistas com apreensão. Desse modo, afirma-se que os processos de auditoria “completam o SGSST, providenciando uma avaliação independente do seu desempenho”. Ademais, propõem “ações corretivas e novos objetivos para melhorias futuras⁶⁸²”.

4.2.5 – Participação dos trabalhadores

O SGSST é incapaz de funcionar de modo eficaz com a ausência de um diálogo social efetivo, o que inclui o contexto das comissões de segurança e saúde ou mesmo outros mecanismos como negociações de convenções coletivas. Neste sentido, deve haver oportunidade para que os trabalhadores e seus representantes participem de forma ampla na gestão de SST e na organização, por meio de envolvimento direto ou de consulta⁶⁸³. Sustenta-se que “um sistema só é bem-sucedido se, para o gerir, forem atribuídas responsabilidades definidas a todos os interessados⁶⁸⁴”.

Neste contexto, enfatiza-se um princípio fundamental do SGSST, o qual consiste no estabelecimento de responsabilidades envolvendo todos os níveis de hierarquia, “incluindo o envolvimento expresso de todos os trabalhadores a todos os níveis na organização, com responsabilidades definidas em SST⁶⁸⁵”.

Sob esta ótica, pode-se afirmar que a implementação de SST e de um SGSST, somente alcançará sucesso caso haja ampla participação de todos os interessados, por meio do diálogo e da cooperação⁶⁸⁶.

⁶⁸⁰ *Idem.*

⁶⁸¹ *Idem.*

⁶⁸² *Idem.*

⁶⁸³ *Idem.*

⁶⁸⁴ *Idem.*

⁶⁸⁵ *Idem.*

⁶⁸⁶ *Idem.*

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aconselha e promove fortemente a participação dos trabalhadores em todas as suas normas, como por exemplo na Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho 1981 (Nº 155) e na correspondente Recomendação (Nº 164).

Neste passo, frisa-se que para que as comissões de SST sejam eficazes torna-se necessária a disponibilização de informação e formação profissional adequadas, o estabelecimento de mecanismos de diálogo social e de comunicação eficazes e ainda que haja envolvimento dos trabalhadores e de seus representantes na implementação de medidas de SST⁶⁸⁷⁶⁸⁸.

Salienta-se que a formação profissional em SST relativa a todos os níveis, ou seja, desde gestores a trabalhadores, é um elemento-base para que seja implementado qualquer programa de SST. Assim, destaca-se que deverá haver uma ministração contínua, com vistas a garantir o conhecimento do sistema e a atualização das instruções envolvendo as mudanças na organização⁶⁸⁹⁶⁹⁰.

A OIT estabelece alguns elementos-chave para um bom Sistema de Gestão da SST, quais sejam:

- 1) “Fazer uma avaliação cuidadosa das necessidades da organização em função dos meios de que dispõe;
- 2) Adaptar o SGSST aos resultados da avaliação;
- 3) Assegurar que o sistema se concentra na eficácia das medidas de prevenção e de proteção;

⁶⁸⁷ “Embora geralmente se entenda que a participação no SGSST se refere aos empregadores e aos trabalhadores nas organizações (empresas), a participação no sentido da comunicação e da troca de informações deveria igualmente abranger, no que se refere à implementação de medidas, a subcontratação de serviços e as partes interessadas externas à organização. Podem aqui considerar-se autoridades de controlo, prestadores de serviços, comunidades e organizações vizinhas, clientes e empresas que integrem a cadeia dos fornecedores, seguradoras, accionistas e consumidores, bem como entidades internacionais de normalização”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. *Op. Cit.* p. 1-31.

⁶⁸⁸ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. 2011. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/safeday>.

⁶⁸⁹ “os canais de comunicação entre os diferentes níveis da organização devem ser eficazes e funcionar em ambos os sentidos, o que significa que as informações e as preocupações relativamente a SST aprovadas por operários deveriam ser devidamente tidas em consideração e levadas à administração. Este é um exemplo que ilustra a necessidade de que o sistema se centre nas pessoas”. Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. 2011. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/safeday>.

⁶⁹⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: Um instrumento para uma melhoria contínua. 2011. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/safeday>.

- 4) Não esquecer que o sistema é delineado mais para se aperfeiçoar do que para se justificar;
- 5) Assegurar que as auditorias contribuam para um processo de melhoria contínua e não se tornem unicamente num mecanismo para melhorar os resultados da própria auditoria;
- 6) Lembrar que o nível de desempenho de um sistema de gestão da SST funciona unicamente em função do suporte ou do programa de SST existentes na organização;
- 7) Assegurar que os programas de SGSST se desenvolvam em conformidade com o enquadramento legislativo nacional, devendo a organização assegurar que o sistema inclua uma análise das disposições regulamentares e que tais disposições sejam integradas nos programas, consoante à sua evolução;
- 8) Providenciar para que a formação profissional em matéria de SST para a implementação do programa de SGSST seja concretizada numa base de continuidade a todos os níveis, desde os administradores de topo até aos operários e, atualizada regularmente, de modo a assegurar o conhecimento do sistema e o acompanhamento das mudanças na organização;
- 9) São necessários canais de comunicação entre os diferentes níveis da organização para que o sistema se enfoque nas pessoas. As informações e as preocupações em matéria de SST devem circular nos dois sentidos, devendo dar-se a devida consideração às que são transmitidas pelos operários e permitir que cheguem ao topo da hierarquia;
- 10) Um SGSST não pode funcionar devidamente sem que exista um diálogo social efetivo (envolvimento e consulta diretos). Deve ser dada oportunidade aos trabalhadores e aos seus representantes de participarem amplamente na gestão da SST na organização, seja no contexto de comités de segurança e saúde ou de outros mecanismos, tais como convenções coletivas.
- 11) Um sistema só é bem-sucedido se forem atribuídas responsabilidades definidas para a respectiva execução a todos os interessados.
- 12) Os serviços de inspeção do trabalho são ainda, no que se refere às relações laborais e a SST, o principal elo oficial entre o sistema nacional de SST e as organizações. Com formação profissional adequada, poderiam ter um papel decisivo na garantia de que os

programas de SGSST, incluindo os mecanismos de verificação, estejam em conformidade com a legislação e os regulamentos nacionais⁶⁹¹”.

Diante deste cenário pode-se afirmar que, muitas vezes, as questões culturais podem se transformar em obstáculos significativos para que ocorram as mudanças requeridas no momento da implementação do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST). Neste sentido, faz-se necessário o conhecimento da maturidade da cultura que existe em uma determinada empresa, já que é elemento primordial no que tange à formulação de eventuais planos de mudanças, caso haja necessidade⁶⁹².

Assim, tem-se que uma cultura de segurança estabelecida é fundamental para que haja o florescimento, o sucesso e o bom desempenho do SGSST, tendo em vista que é em um contexto em que há uma cultura de segurança que as atitudes e o comportamento dos indivíduos acerca da segurança se desenvolvem e se mantêm⁶⁹³. Eis a razão pela qual o conceito de cultura de segurança tem recebido bastante atenção, já que haverá um melhor funcionamento dos sistemas de gestão em organizações que tenham se empenhado em desenvolver uma maturidade da cultura da segurança⁶⁹⁴.

O termo “Cultura de Segurança” teve seu conceito estabelecido pela primeira vez quando foi realizado o relatório técnico acerca do acidente na usina nuclear Chernobyl, na Ucrânia, na década de 1980: “cultura de segurança é o conjunto de características e atitudes das organizações e dos indivíduos, que garante a segurança de uma planta nuclear, pela sua importância, terá sua maior prioridade...”⁶⁹⁵.

A partir dessa conceituação em razão do acidente a indústria nuclear reconheceu a importância da existência da cultura de segurança em suas instalações passando a incentivar os operadores de usinas nucleares a avaliá-la⁶⁹⁶.

Após o surgimento do termo, houve a realização de muitos estudos com vistas a conceituar, mensurando cultura de segurança. Entretanto, não existe consenso acerca do tema entre os pesquisadores⁶⁹⁷.

⁶⁹¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua**. 2011. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/safeday>.

⁶⁹² GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; OLIVEIRA MARINHO, Marcia Mara de – **Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. [Em linha]. [Consult. 22 Mai.2019]. Disponível em www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf.

⁶⁹³ *Idem*.

⁶⁹⁴ *Idem*.

⁶⁹⁵ *Idem*.

⁶⁹⁶ *Idem*.

⁶⁹⁷ *Idem*.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) trabalha com a ideia de definição de “Cultura de Segurança” de uma organização para o conceito de cultura de segurança de um país como um todo⁶⁹⁸. De acordo com a OIT, a cultura de segurança de um determinado país “é o respeito ao direito à segurança no ambiente de trabalho, devendo os governantes, os empregadores e os trabalhadores” participarem de modo ativo na defesa deste direito⁶⁹⁹. Além disso, “o princípio da prevenção deve ser acordado como mais alta prioridade”, fazendo com que a cultura do país exerça um papel de grande relevância no sentido de que as organizações tenham uma cultura de segurança⁷⁰⁰”.

Neste contexto, afirma a OIT que investigações e relatórios recentes acerca de grandes acidentes consideram que existem muitas fragilidades na cultura de segurança, apresentando-se como um problema subjacente na busca do estabelecimento das causas dos acidentes⁷⁰¹.

Importante salientar que estudos acerca da cultura de segurança têm o objetivo de demonstrar sua” influência ou relação com acidentes do trabalho⁷⁰²”, já que se pode vislumbrar nos últimos anos, uma “tendência de mudar a ênfase de fatores individuais como causas de acidentes de trabalho para fatores organizacionais, como a cultura de segurança⁷⁰³⁷⁰⁴”.

É sabido que a economia política mundial sofreu transformações significativas no século XX tendendo, cada vez mais, para o liberalismo do mercado⁷⁰⁵. De modo paralelo, no âmbito das políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) ocorreu o “crescente reconhecimento de que a rápida evolução das tecnologias, a mudança dos padrões do

⁶⁹⁸ *Idem.*

⁶⁹⁹ *Idem.*

⁷⁰⁰ *Idem.*

⁷⁰¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência**. [Em linha]. [Consult. 22 Mai. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publicacoes/WCMS_690142_lang-pt.

⁷⁰² GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; OLIVEIRA MARINHO, Marcia Mara de – **Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. [Em linha]. [Consult. 22 Mai.2019]. Disponível em www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf.

⁷⁰³ “[...] pesquisas sobre acidentes em organizações indicam que problemas com a cultura de segurança são causas frequentes, por isto, atualmente o foco da indústria está no esforço para melhorar a cultura de segurança, que pode ser realizado em todos os estágios da vida da organização”. GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; OLIVEIRA MARINHO, Marcia Mara de – **Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. [Em linha]. [Consult. 22 Mai.2019]. Disponível em www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf.

⁷⁰⁴ GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; OLIVEIRA MARINHO, Marcia Mara de – **Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. [Em linha]. [Consult. 22 Mai..2019]. Disponível em www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf.

⁷⁰⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência**. [Em linha]. Genebra, 2019. p. 20. [Consult. 22 Mai. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf.

trabalho e da indústria” bem como a “mudança da demografia do mercado de trabalho vieram a exigir novas respostas⁷⁰⁶”.

Sob esta linha de raciocínio, pode-se afirmar que ocorreram dois grandes desenvolvimentos no que tange a este período da história da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). O pioneiro foi o aumento de recurso empreendido com relação à “noção de ambiente de trabalho” com a finalidade de melhoria e compreensão acerca desta área, de maneira mais abrangente⁷⁰⁷. O segundo grande desenvolvimento se deu por meio da “mudança de foco de uma abordagem regulamentar prescritiva para uma abordagem mais focada nos processos”, havendo uma orientação direcionada aos resultados no âmbito da matéria de SST⁷⁰⁸.

Diante desse cenário sustenta-se que estas duas mudanças resultaram em várias reformas regulamentares. A primeira ocorreu no Noroeste da Europa estendendo-se, posteriormente, a outras “economias de mercado avançadas na América do Norte e na Austrália” contribuindo, assim, para que os sistemas anteriores fossem repensados⁷⁰⁹. Desse modo, os sistemas mais obsoletos passaram a ser substituídos por sistemas mais “holísticos”, voltados para a “definição de objetivos e, conseqüentemente, mais capazes de responder aos desafios de SST num mundo do trabalho em rápida evolução⁷¹⁰”.

Neste contexto cumpre evidenciar que a Convenção Nº 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a respectiva Recomendação Nº 164, foram responsáveis por refletir e promover “a influência do pensamento subjacente a estas reformas⁷¹¹”.

Desse modo, de acordo com a OIT, a Convenção “definiu os princípios básicos das políticas e estratégias a nível nacional e empresarial” objetivando implementar medidas de prevenção e proteção no âmbito de SST⁷¹². Assim, a estratégia estabeleceu medidas para formular, implementar e revisar periodicamente as políticas nacionais de SST e a participação de forma plena (de trabalhadores e respectivas organizações, empregadores e eventuais partes interessadas⁷¹³). Além disso, requereu que fosse desenvolvido um sistema nacional de registro e comunicação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e que

⁷⁰⁶ *Idem.*

⁷⁰⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** *Op. Cit.* p. 20-21.

⁷⁰⁸ *Idem.*

⁷⁰⁹ *Idem.*

⁷¹⁰ *Idem.*

⁷¹¹ *Idem.*

⁷¹² Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** *Op. Cit.* p. 20.

⁷¹³ *Idem.*

fossem implementadas disposições acerca de SST no local de trabalho bem como sobre as “responsabilidades dos empregadores e dos direitos dos trabalhadores e seus representantes”, estabelecendo ainda novos requisitos com respeito à informação, educação e formação⁷¹⁴.

Neste passo, importante enfatizar que essa “visão holística” sobre a segurança e saúde no trabalho teve reforço quando da adoção da Convenção Nº 161 sobre Serviços de Saúde no Trabalho em 1985, com a respectiva Recomendação Nº 171 para que fosse assegurada a “implementação das políticas de SST e medidas de prevenção e de controle relevantes⁷¹⁵”. Ressalta-se que os serviços de saúde no trabalho possuem uma função de essência preventiva, com a finalidade de criação e manutenção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis capazes de promover condições de saúde física e mental ideais “bem como a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores⁷¹⁶”.

“A Convenção e respectiva Recomendação estipulam que os serviços de saúde no trabalho devem ser multidisciplinares e independentes de empregadores, trabalhadores, e respetivos representantes, reconhecendo que os efeitos da reestruturação e reorganização do trabalho teriam implicações tanto para a saúde física como para a saúde mental dos trabalhadores. O reconhecimento desta ligação revelou-se profético no decorrer dos anos, com o aumento gradual dos riscos psicossociais associados ao trabalho⁷¹⁷”.

Sob esta ótica, salienta-se que a partir da década de 1980 surgiram novos desenvolvimentos em matéria relacionada a políticas de SST, os quais colocaram em destaque o risco. Essa transformação foi influenciada por vários fatores, “incluindo os resultados das análises de grandes acidentes industriais⁷¹⁸”. Cita-se, como exemplo, o acidente que ocorreu em Seveso em 1976, na Itália, chamando a atenção e a preocupação de forma mundial. Destaca-se ainda, outro fator de grande influência: “a ciência da identificação, análise e controle”, que já se encontrava bem desenvolvida no âmbito da higiene profissional⁷¹⁹. Como exemplo podem-se mencionar as exposições perigosas a agentes químicos, físicos e biológicos⁷²⁰.

Neste ínterim, tem-se que as políticas se voltaram para abordagens “mais sistemáticas à gestão de riscos”, evidenciando-se a “identificação, avaliação e controle de

⁷¹⁴ *Idem.*

⁷¹⁵ *Idem.*

⁷¹⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** *Op. Cit.* p. 21-22.

⁷¹⁷ *Idem.*

⁷¹⁸ *Idem.*

⁷¹⁹ *Idem.*

⁷²⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** *Op. Cit.* p. 21-23.

riscos” com vistas a “desempenhar um papel central tanto na gestão das indústrias mais perigosas” mas também no que se refere a “orientações genéricas sobre práticas no local de trabalho⁷²¹”.

Assim, “as abordagens sistemáticas à gestão de SST” passaram a ser o alvo do “discurso político e regulamentar” no que tange a SST. Com isso, os seus efeitos foram difundidos por meio das reformas que ocorreram na Europa e nas “economias pós-industriais em todo o mundo⁷²²”. De modo paralelo, de modo voluntário, houve o desenvolvimento de normas para sistemas de gestão de SST, com a introdução de sistemas para a respectiva certificação. Desse modo, ocorreram ligações entre esses sistemas com o estabelecimento de “requisitos legislativos de alguns países como a Austrália onde a adoção de sistemas certificados era considerada um exemplo de boas práticas⁷²³”.

No ano de 2001, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) “publicou as Diretrizes sobre sistemas de gestão de segurança e saúde (OIT-SST 2001)”. As diretrizes em comento foram provenientes de um discurso tripartido com a participação de dirigentes e a representação dos trabalhadores acerca de SST⁷²⁴. Toda essa movimentação contribuiu para a “integração da abordagem à gestão de SST orientada para os sistemas nas políticas globais de SST, tanto a nível nacional como a nível laboral⁷²⁵”.

Um sistema de segurança e saúde eficaz exige a necessidade de um “empenhamento solidário das autoridades competentes, dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes”. Neste sentido, evidencia-se que a entidade patronal tem a obrigação de garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, comprovando o investimento na saúde e segurança do trabalho⁷²⁶.

Pode-se obter esse resultado por meio da adoção de um programa documentado o qual deve ser acessível aos trabalhadores e, também, a seus representantes, que seja capaz de traduzir os “princípios da prevenção, da identificação dos riscos, da sua avaliação e limitação, da informação e formação⁷²⁷”. Ressalte-se ainda que é dever dos trabalhadores a cooperação com a entidade patronal no que tange à aplicação prática desse programa de

⁷²¹ *Idem.*

⁷²² *Idem.*

⁷²³ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** *Op. Cit.* p. 21-26.

⁷²⁴ *Idem.*

⁷²⁵ *Idem.*

⁷²⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança.** *Op. Cit.* p. 11.

⁷²⁷ *Idem.*

segurança e saúde no trabalho⁷²⁸. Desse modo, evidencia-se a necessidade de respeito na aplicação dos procedimentos e de eventuais instruções implementados com a finalidade de assegurar não apenas a sua proteção no local de trabalho, mas também a de terceiros, no que se refere aos riscos profissionais⁷²⁹.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a prevenção funciona. No decorrer do século XX, os países industrializados puderam perceber que houve uma diminuição de forma considerável, das lesões graves⁷³⁰. Essa diminuição ocorreu, em parte, devido aos avanços obtidos no sentido de assegurar um local de trabalho mais saudável e seguro. Com efeito, tem-se que o desafio é “estender esta iniciativa positiva a todo o mundo do trabalho⁷³¹”.

Sob esta ótica, afirma-se que a melhoria das condições no local de trabalho encontra-se apoiada na promoção de uma cultura de prevenção de riscos. Desse modo, para que haja progresso nesse contexto, faz-se necessária uma série de soluções que podem envolver a intervenção da inspeção do trabalho, o diálogo social (como por exemplo o trabalho dos comitês paritários de segurança e saúde), a divulgação de informações acerca de experiências, “atividades pedagógicas e a criação de parcerias entre as partes interessadas⁷³²”.

Neste diapasão, cumpre salientar que “a experiência tem demonstrado que uma cultura de segurança sólida é igualmente benéfica para trabalhadores, empregadores e governos⁷³³”. Destaca-se que a eficácia de várias técnicas de prevenção tem sido comprovada não somente para prevenir acidentes do trabalho e doenças profissionais, mas também, para aprimorar o rendimento das empresas⁷³⁴.

Existem países que possuem normas de segurança bastante desenvolvidas as quais resultaram diretamente da adoção de políticas no decorrer de um longo período, “apoiadas no diálogo social tripartite e na negociação coletiva entre os sindicatos e os

⁷²⁸ *Idem.*

⁷²⁹ *Idem.*

⁷³⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Dia Mundial sobre segurança e saúde no trabalho**. 2004. [Em linha]. [Consult. 28 Mai. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/safework/worldday/products04/factsheet04_por.

⁷³¹ *Idem.*

⁷³² Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança**. *Op. Cit.* p. 14.

⁷³³ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Dia Mundial sobre segurança e saúde no trabalho**. 2004. [Em linha]. [Consult. 28 Mai. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/safework/worldday/products04/factsheet04_por.

⁷³⁴ *Idem.*

empregadores⁷³⁵”. Menciona-se ainda que a obtenção de tais avanços de seu por meio de uma “legislação eficaz sobre segurança e saúde, apoiada por uma inspeção do trabalho adequada⁷³⁶”.

À luz desse cenário imperiosa é a afirmativa de que a prevenção é fundamental, tendo em vista que está relacionada à proteção de vidas e, ainda, aos meios de subsistência dos trabalhadores e de suas famílias contribuindo, também, para a garantia do desenvolvimento econômico e social⁷³⁷.

Sob esta ótica necessário se faz, portanto, que sejam empreendidos esforços de âmbito nacional e internacional com a finalidade de elevar a sensibilização no que tange ao tema da segurança e saúde no trabalho, com vistas a assegurar de forma efetiva o trabalho digno e seguro⁷³⁸.

Com efeito, para que seja estabelecida uma cultura preventiva de segurança e saúde é indispensável a implementação de diálogo social envolvendo governos, organizações de trabalhadores e de empregadores, associado ao compartilhamento de conhecimentos e ao conjunto de recursos adequados direcionados ao alcance de resultados de êxito⁷³⁹, garantindo a integridade física e psíquica dos trabalhadores e, conseqüentemente, sua dignidade.

4.3. – Casos concretos: maiores e recentes acidentes de trabalho da história – tragédias causadas pela ausência de efetiva “Cultura de Segurança”

4.3.1 – Caso “Rana Plaza” (Savar) – Bangladesh (2013)

Um caso emblemático envolvendo um grande acidente de trabalho ocorreu na cidade de Savar, em Bangladesh, no Sudeste Asiático, no fatídico dia 24 de abril de 2013. O edifício “Rana Plaza”, de oito andares, utilizado para confecção de roupas de grandes marcas como Zara/Inditex, Gap, JC, Penney, Benetton, H&M entre outros, desmoronou⁷⁴⁰.

⁷³⁵ *Idem.*

⁷³⁶ *Idem.*

⁷³⁷ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **A prevenção das doenças profissionais**. [Em linha]. Genebra, 2013. p. 1-20. [Consult. 25 Nov. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714586.pdf.

⁷³⁸ *Idem.*

⁷³⁹ *Idem.*

⁷⁴⁰ The New York Times – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

Aproximadamente 3.600 pessoas trabalhavam nas fábricas de vestuário do complexo da construção⁷⁴². O desastre ceifou a vida de quase 1.200 trabalhadores, deixando feridos outros 2.500 em sua maioria, mulheres entre 18 e 20 anos de idade⁷⁴³⁷⁴⁴. O colapso do prédio chamou, mais uma vez, a atenção para as péssimas condições de segurança e saúde no trabalho envolvendo a indústria do vestuário do país. A indústria têxtil responde por 80% das exportações e por mais de 40% da força de trabalho em Bangladesh. Ocorre que impera uma total exploração de mão-de-obra neste setor. O governo, donos de fábricas e a indústria internacional de vestuário pagam aos trabalhadores salários considerados um dos mais baixos do mundo, cerca de menos de 40 dólares mensais, enfrentando uma jornada de cerca de 13 a 14 horas e meia por dia (de 08 horas da manhã até 21 ou 22 horas e meia da noite),⁷⁴⁵ num total de 90 a 100 horas por semana⁷⁴⁶⁷⁴⁷. De acordo com a base de dados do Ministério para a Indústria e Comércio do país, a exportação anual em peças de roupas gira em torno de 15,6 bilhões dólares sendo que do total, 60% são destinados à Europa⁷⁴⁸.

De acordo com o Jornal New York Times, a tragédia poderia ter sido evitada. A imprensa de Bangladesh informou que, na terça-feira, um dia antes da ocorrência do desastre, equipes de inspeção constataram grandes rachaduras⁷⁴⁹ em seis colunas que

⁷⁴¹DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh.** [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%BAstria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

⁷⁴² LIMA, Renata Scussel Ferreira – **Internacionalização Produtiva e Relações de Trabalho:** estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh. Florianópolis: Universidade Federal do Paraná, 2016. 114 f. Monografia em Relações Internacionais. p.71.

⁷⁴³ *Idem.*

⁷⁴⁴ VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Katiúscia Moreno – **Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero.** [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222017000200142.

⁷⁴⁵ A *Human Rights Watch* menciona relatos de trabalhadores sobre as condições de trabalho: “Terrível, o abuso verbal era comum. Nós não fomos autorizados a usar o banheiro ou oferecer orações. Muitas vezes eles nos forçaram a fazer algum trabalho extra sem pagamento. Três meses atrás, fui orientado a trabalhar até as onze da noite e, quando me recusei, o gerente geral me bateu com um pedaço de pau.” - *Reshma, desconhecido por idade, Ethertex Ltd.* “A condição era ruim. Apenas sete dias antes do colapso, o gerente de produção me levou ao seu escritório. Ele me deu um tapa na cara e usou palavras abusivas. Alguém havia fornecido o pano errado para um bolso que eu estava costurando. Não foi minha culpa. Eu me senti chocada, eu não conseguia entender o que eu fiz de errado.” - *Sabina Begum, 25, New Wave Style.*

Human Rights Watch – **Bangladesh: Rana Plaza Victims Urgently Need Assistance.** [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.hrw.org/news/2014/04/23/bangladesh-rana-plaza-victims-urgently-need-assistance>.

⁷⁴⁶ LIMA, Renata Scussel Ferreira – **Internacionalização Produtiva e Relações de Trabalho:** estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh. *Op. Cit.* p. 71.

⁷⁴⁷ DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh.** [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%BAstria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

⁷⁴⁸ *Idem.*

⁷⁴⁹ *The New York Times* – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead.** [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

sustentavam o edifício. Posteriormente a apuração, as autoridades do município solicitaram aos inquilinos a desocupação do imóvel⁷⁵⁰. Uma agência bancária e lojas que estavam situadas nos pisos inferiores fecharam imediatamente, com exceção das fábricas de vestuários, nos pisos superiores⁷⁵¹⁷⁵². Ainda, o general Ali Ahmed Khan, Chefe do Corpo de Bombeiros Nacional informou que ocorreu uma investigação inicial que descobriu que o edifício “Rana Plaza” violava códigos, já que a construção era realizada de forma ilegal e de forma precária⁷⁵³.

Ocorre que o dono da edificação, Mohammed Sohel Rana – um político local do partido do governo, manifestou-se no sentido de garantir a ausência de qualquer perigo no edifício, argumentando que sua propriedade apresentava bom estado de conservação. Assim, conforme relatos ordenou, pessoalmente, que os operários retornassem ao trabalho⁷⁵⁴⁷⁵⁵. Além disso, gestores das cinco fábricas instaladas no “Rana Plaza” ordenaram os cerca de 3 mil trabalhadores que voltassem ao trabalho apesar dos riscos de segurança. Se não obedecessem, o salário do mês estaria comprometido. Merece destaque o fato de que as fábricas instaladas em “Rana Plaza” não possuíam sindicatos. Certamente se houvesse sindicato atuante e forte teria havido resistência às ordens dadas pelos gerentes das fábricas no sentido de serem obrigados a trabalhar no prédio condenado⁷⁵⁶. Infelizmente, sob ameaça e medo,⁷⁵⁷ tiveram que entrar no prédio e trabalhar normalmente. Pouco tempo após,

⁷⁵⁰ DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%BAstria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

⁷⁵¹ *The New York Times* – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁵² LIMA, Renata Scussel Ferreira – **Internacionalização Produtiva e Relações de Trabalho: estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh**. *Op. Cit.* p. 72.

⁷⁵³ *The New York Times* – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁵⁴ *Idem*.

⁷⁵⁵ DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%BAstria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

⁷⁵⁶ *Human Rights Watch* – **Bangladesh: Rana Plaza Victims Urgently Need Assistance**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.hrw.org/news/2014/04/23/bangladesh-rana-plaza-victims-urgently-need-assistance>.

⁷⁵⁷ Segundo a *Human Rights Watch*, “As fábricas ameaçam e atacam os sindicatos e seus membros com impunidade”. Foram documentados “casos de agressão física, intimidação e ameaças, demissão de líderes sindicais e falsas reclamações criminais cometidas por funcionários da fábrica ou seus associados contra trabalhadores de vestuário. As autoridades de Bangladesh não conseguiram responsabilizar as autoridades da fábrica por ataques, ameaças e retaliações contra trabalhadores envolvidos com sindicatos”. “Se os trabalhadores tivessem mais voz, poderiam ter resistido a gerentes que ordenaram que trabalhassem no edifício condenado”. Em Bangladesh não há procedimentos capazes de regular sindicatos e práticas trabalhistas injustas. Ainda que as autoridades cheguem à conclusão de que as fábricas demitiram trabalhadores de forma injusta, elas só podem registrar queixas em tribunais trabalhistas, “onde os casos são frequentemente

exatamente às 08:45, houve queda da energia elétrica e ativação de cinco geradores. Minutos depois, iniciou-se o desabamento da construção⁷⁵⁸.

Em meio aos destroços, ativistas trabalhistas fizeram uma varredura e, ao vasculharem o que sobrou dos escombros, encontraram rótulos e registros de produção referentes a grandes marcas europeias e americanas e ainda para a cadeia britânica de baixo custo, *Primark*⁷⁵⁹.

Segundo especialistas a construção se deu de forma ilegal, num terreno onde existia um lago anteriormente, o que pode ter sido uma das causas do evento danoso. Além disso, o proprietário possuía a permissão para construir apenas cinco andares, todavia, foram acrescentados mais três. O peso do maquinário utilizado para a realização do trabalho nos andares superiores também pode ter contribuído para a queda do edifício⁷⁶⁰⁷⁶¹.

Os olhares internacionais se concentraram nas condições de trabalho em Bangladesh cinco meses antes da ocorrência da tragédia em Savar, quando ocorreu um incêndio fatal na *Tazreen Fashions*, também, uma fábrica de vestuário situada nas proximidades de Dhaka. Esse incêndio fez com que as autoridades internacionais adotassem uma postura de compromissos envolvendo a temática, bem como empresas globais, no sentido de reforçar padrões de segurança⁷⁶². Entretanto, após o colapso de “Rana Plaza”, defensores dos direitos trabalhistas sustentaram que, em verdade, houve um fracasso continuado no que tange à adoção de uma ação significativa⁷⁶³⁷⁶⁴.

atrasados”.⁷⁵⁷ *Human Rights Watch – Bangladesh: Garment Workers’ Union Rights Bleak*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.hrw.org/news/2016/04/21/bangladesh-garment-workers-union-rights-bleak>.

⁷⁵⁸ LIMA, Renata Scussel Ferreira – **Internacionalização Produtiva e Relações de Trabalho: estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh**. *Op. Cit.* p. 1-114.

⁷⁵⁹ The New York Times – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁶⁰ Idem.

⁷⁶¹ DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%A9ria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

⁷⁶² The New York Times – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁶³ Alonzo Susan, diretor de um centro de treinamento da AFL-CIO em Daca, conhecido como Centro de Solidariedade, afirmou que o acidente de “Rana Plaza” “ilustra o repetido fracasso dos inspetores do governo em garantir que os padrões de segurança e códigos de construção sejam cumpridos”. *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁶⁴ *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

Em entrevista ao Jornal N.Y. Times, Scott Nova, diretor Executivo da “*Work Rights Consortium*” afirmou que “A responsabilidade da linha de frente é do governo, mas o poder real está nas marcas e varejistas ocidentais, começando com os maiores participantes: *Walmart, H & M, Inditex, Gap* e outros”.⁷⁶⁵ Ressaltou ainda, que esses compradores exercem uma pressão de preços sobre as fábricas,⁷⁶⁶ enfraquecendo a possibilidade de realização de reparos e renovações de alto custo, mas que são de extrema necessidade para que esses edifícios onde são realizadas a produções de roupas se tornem um lugar digno, que garante a segurança e a saúde dos trabalhadores⁷⁶⁷.

Sob este prisma, vale ressaltar que Bangladesh é o segundo maior exportador de vestuário do mundo⁷⁶⁸, perdendo apenas para a China. Entretanto, a indústria tem sido atingida em razão das preocupações com segurança e a realização de protestos contra os ínfimos e irrisórios salários⁷⁶⁹.

As práticas ilegais relativas à construção de imóveis são comuns em Bangladesh,⁷⁷⁰ revelando total desprezo às normas de segurança e saúde no trabalho. Com o intuito de economizar capital, as fundações são construídas de maneira rasa, sem a profundidade necessária e segura. As instalações elétricas são precárias, normalmente há exposição dos fios, ficando pendurados nos tetos e nas paredes, violando flagrantemente as regras de construção. Diante deste cenário e com uma regularidade assustadora, não há como fugir de sérias consequências com o desabamento e incêndio de edifícios⁷⁷¹ onde, muitas vezes,

⁷⁶⁵ *Idem.*

⁷⁶⁶ Segundo o Jornal *New York Times*, “(...)alguns donos de fábricas dizem que não podem aumentar os salários ou investir na modernização de instalações por causa dos baixos preços pagos pelas marcas ocidentais”. *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁶⁷ *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁶⁸ De acordo com o Jornal *New York Times*, “O setor cresceu rapidamente na última década, especialmente porque os salários crescentes na China levaram muitas empresas globais de vestuário a procurar custos menores em outros lugares”. *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁶⁹ *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁷⁰ Prédios “mal construídos têm sido um problema em Bangladesh. Em 2005, pelo menos 64 trabalhadores da *Spectrum Garments* foram mortos em um prédio em colapso”. *The New York Times – Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

⁷⁷¹ DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%A9ria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

laboram pessoas que acabam tendo suas vidas sacrificadas em razão da negligência e da ganância do homem⁷⁷².

A catástrofe que ocorreu em “Savar” traduz a busca pelo lucro desenfreado, submetendo os trabalhadores a péssimas condições de segurança e saúde no meio ambiente laboral, podendo ser caracterizadas como subumanas, degradantes e abomináveis, já que comprometem sua saúde física e psíquica, provocando severamente, graves acidentes de trabalho.

O cenário caótico gerou comoção em todo o mundo, o que despertou a atuação de organizações internacionais no sentido de que os direitos trabalhistas fossem assegurados e, ainda, estabelecendo uma certa imposição no que tange ao investimento na realização de inspeção nas fábricas de vestuário, com a finalidade de evitar a ocorrência de novas tragédias⁷⁷³.

Neste mesmo compasso foi criado o “*ACOORD on Fire and Building Safety in Bangladesh*” (Acordo sobre Fogo e Segurança nas construções em Bangladesh). O Acordo foi criado e assinado logo após a catástrofe do “Rana Plaza”, em 24 de abril de 2013. Frisase que mais de 220 empresas assinaram o Acordo de cinco anos. O compromisso firmado preza pela garantia de que nenhum trabalhador precise temer o fogo, buscando evitar que colapsos de edificações ou outros acidentes sejam evitados, através da implementação de medidas razoáveis de segurança⁷⁷⁴.

O “*Accord*” é um acordo juridicamente vinculativo envolvendo as marcas e varejistas globais e a “*IndustriALL Global Union*⁷⁷⁵” e a “*UNI Global Union*⁷⁷⁶” e oito de seus sindicatos que são filiados a Bangladesh, empenhados na luta para assegurar que nas

⁷⁷² A tragédia do “Rana Plaza” revelou o fracasso da fiscalização adequada sobre as fábricas de roupas para marcas internacionais de vestuário”. *Human Rights Watch – Bangladesh: Rana Plaza Victims Urgently Need Assistance*. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.hrw.org/news/2014/04/23/bangladesh-rana-plaza-victims-urgently-need-assistance>.

⁷⁷³ LIMA, Renata Scussel Ferreira – **Internacionalização Produtiva e Relações de Trabalho**: estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh. *Op. Cit.* p.73.

⁷⁷⁴ *ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://bangladeshaccord.org/about>.

⁷⁷⁵ *IndustriALL Global Union*: Sindicato Global IndustriALL – Representa 50 milhões de trabalhadores em 140 países nos setores de mineração, energia e manufatura, sendo uma força de solidariedade global que luta por melhores condições de trabalho e direitos sindicais em todo o mundo. *IndustriALL Global Union*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.industrialunion.org/who-we-are>.

⁷⁷⁶ A *UNI Global Union* tem sede em Nyon, Suíça, representa mais de 20 milhões de trabalhadores de mais de 150 países diferentes nos setores. É motivada pela responsabilidade de garantir que esses empregos sejam decentes e os direitos dos trabalhadores sejam protegidos. A *UNI Global Union* [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.uniglobalunion.org/about-us-0>.

indústrias têxteis e de vestuário sejam respeitadas as normas de segurança e saúde,⁷⁷⁷ garantindo a salvaguarda da integridade física e psíquica dos trabalhadores⁷⁷⁸.

Em maio de 2018 constatou-se que os esforços empreendidos pelo *Accord* de 2013 a 2018 foram eficazes, contribuindo para que os locais de trabalho se tornassem mais seguros para milhões de trabalhadores de vestuário em Bangladesh⁷⁷⁹. Por isso, com a finalidade de que sejam mantidos e expandidos os progressos alcançados pelo Acordo de 2013, mais de 190 marcas e retalhistas assinaram o Acordo de Transição de 2018 com os sindicatos globais⁷⁸⁰. Assim, o acordo renovado entrou em vigor em 1º de junho de 2018, com 12 premissas-chave⁷⁸¹: 1) “Acordo juridicamente vinculativo entre marcas e sindicatos; 2) Compromisso da marca para garantir a remediação de segurança é concluído e financeiramente viável; 3) Inspeções de segurança independentes e programa de remediação; 4) Divulgação de relatórios de inspeção e planos de ação corretiva; 5) Comitê de Segurança e Programa de Treinamento em Segurança; 6) Mecanismo de Reclamações de Segurança e Saúde; 7) Proteção do direito de recusar trabalho inseguro; 8) Promoção contínua do Direito à Liberdade de Associação (FoA) para promover a segurança; 9) Protocolo de Treinamento e Reclamações para cobrir os direitos (FoA); 10) Listagem opcional de têxteis-lar e fornecedores de tecidos e acessórios de malha; 11) Transição das funções do *Accord* para um organismo regulador nacional”⁷⁸².

Ademais, impende destacar ainda uma outra organização instituída após a tragédia do “Rana Plaza”, no ano de 2013, qual seja, a “*Alliance for Bangladesh Worker Safety*” (“Aliança para a Segurança dos Trabalhadores de Bangladesh”), um compromisso legal pelo prazo de cinco anos em direção à melhoria da segurança nas fábricas de roupas de Bangladesh⁷⁸³. Salienta-se que, no processo de colaboração, estavam envolvidas empresas do setor de vestuário e partes interessadas, como o governo dos Estados Unidos e de Bangladesh, responsáveis por formular políticas. Além disso, assinaram a Aliança

⁷⁷⁷ *ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://bangladeshaccord.org/about>.

⁷⁷⁸ A *ACCORD* criou um mecanismo de reclamações: trabalhadores e representantes de trabalhadores (de fábricas que assinaram o acordo) podem denunciar, confidencialmente, acerca de riscos de saúde e segurança, protegendo, assim, os trabalhadores de represálias. *ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://admin.bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2018/08/How-the-Accord-works.pdf>.

⁷⁷⁹ *ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://bangladeshaccord.org/about>.

⁷⁸⁰ *Idem*.

⁷⁸¹ *Idem*.

⁷⁸² *Idem*.

⁷⁸³ *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/who-we-are/about-the-alliance>.

Organizações Não-Governamentais (ONGs), membros da sociedade civil, bem como trabalhadores organizados em sindicatos⁷⁸⁴. Desse modo, a Aliança conta com a parceria do governo, de sindicatos e de empregadores, com a finalidade de garantir a segurança de todos os trabalhadores e a criação de desenvolvimento econômico sustentável e positivo para Bangladesh⁷⁸⁵. Assim, mediante as atividades e parcerias da Aliança, esforços são voltados para uma indústria de vestuário mais segura, onde questões relacionadas à integridade de incêndio e construção não mais culminem em trabalhadores feridos ou mortos⁷⁸⁶.

De acordo com os ditames da Aliança, os membros são responsáveis por fazerem com que suas fábricas operem em locais de trabalho saudáveis e seguros e eficazes para que seja assegurada a segurança dos edifícios, prevenindo também, a ocorrência de incêndios⁷⁸⁷. A Aliança possui características baseadas em implementação de iniciativas através de cinco pilares estratégicos: 1) “Padrões de inspeções⁷⁸⁸; 2) Remediação⁷⁸⁹; 3) Empoderamento do Trabalhador⁷⁹⁰; 4) Treinamento⁷⁹¹ e 5) Sustentabilidade/Capacitação⁷⁹²”.

⁷⁸⁴ *Idem.*

⁷⁸⁵ *Idem.*

⁷⁸⁶ *Idem.*

⁷⁸⁷ *Idem.*

⁷⁸⁸ “A Aliança está comprometida em conduzir avaliações de segurança de fábrica em todas as fábricas de roupas prontas (RMG) que produzem para seus membros em Bangladesh. Essas avaliações, conduzidas por empresas de avaliação qualificadas independentes (QAFs), proporcionam aos proprietários de fábricas uma compreensão técnica das preocupações estruturais e de segurança contra incêndios relacionadas a suas instalações e promovem planos de ação que visam melhorar de forma sistemática e sustentável as condições de segurança dos trabalhadores de vestuário”. *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>. [Consult. 30 Mai. 2019].

⁷⁸⁹ “Depois que uma inspeção é realizada e a atenção muda para a correção, a Aliança trabalha com as fábricas para tratar apropriadamente das violações de segurança. A intenção do programa de remediação da Aliança é melhorar substancialmente a integridade estrutural, a segurança elétrica e contra incêndios, orientando as fábricas através do processo do Plano de Ação Corretiva (CAP) para garantir atualizações confiáveis e compatíveis. A Aliança também se compromete a fornecer compensação aos trabalhadores que foram impactados negativamente pelo fechamento da fábrica, e a abordar os obstáculos financeiros à remediação, como o acesso a empréstimos e a redução de tarifas em equipamentos de remediação”. *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>.

⁷⁹⁰ “Os trabalhadores são essenciais para impulsionar e manter a segurança no local de trabalho - e para que desempenhem um papel ativo, eles devem ser apoiados por estruturas representativas dos trabalhadores e canais de comunicação confiáveis, confiáveis e eficazes. A Aliança está empenhada em fornecer aos trabalhadores de fábrica a oportunidade de expressar preocupações de segurança e de garantir e apoiar o estabelecimento de Comitês de Segurança (democraticamente eleitos) de acordo com as Regras Trabalhistas de Bangladesh”. *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>.

⁷⁹¹ “Todo trabalhador tem um papel a desempenhar para garantir sua segurança e a dos outros em caso de emergência. A Aliança para a Segurança dos Trabalhadores de Bangladesh está empenhada em fornecer treinamento para os trabalhadores e a administração em 100% das fábricas de RMG de Bangladesh que produzem para os membros da Aliança. No primeiro ano da Aliança, mais de 1,2 milhão de trabalhadores completaram o programa de Treinamento Básico de Segurança contra Incêndio, exigido para todas as fábricas da Alliance. Nosso compromisso com o treinamento, desde então, continuou com o nosso Treinamento de Atualização de Segurança contra Incêndio em andamento, bem como com nossos programas de Treinamento em Segurança Contra Incêndios e Responsabilidade de Segurança”. *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*.

Em novembro de 2018, a Aliança divulgou um relatório intitulado “*An Industry Transformed: Leaving a Legacy of Safety in Bangladesh’s Garmet Sector*”⁷⁹³ (“Uma Indústria Transformada: Deixando um legado de segurança no Setor de Vestuário em Bangladesh”), enfatizando o que foi realizado nesses cinco anos de compromisso. Constou do Relatório que a organização inovadora causou impacto na vida de milhões de trabalhadores em Bangladesh e que os efeitos da Aliança serão sentidos em Bangladesh nas próximas décadas⁷⁹⁴. Informou ainda o relatório que, em virtude do modo como foi realizado o trabalho pela Aliança, certamente as marcas associadas permanecerão comprometidas com Bangladesh, adquirindo materiais somente de fábricas em que sejam mantidos os mais altos padrões de segurança⁷⁹⁵. Constou ainda do relatório final que as marcas membros da Aliança, as fábricas, o governo e outros parceiros continuarão a monitorar o cumprimento e promover uma “Cultura de Segurança”⁷⁹⁶. De acordo com o que dispõe o documento, a partir de 2019, a maioria das marcas membros da Aliança tem o intuito de trabalhar mediante uma organização local, com a finalidade de monitorar, de forma coletiva, a segurança nas fábricas de onde são originários⁷⁹⁷.

Destacou-se que, indubitavelmente, Bangladesh continuará a enfrentar desafios, entretanto, por meio do trabalho duro, dedicação e parceria, a Aliança ajudou a transformar uma indústria para que milhões de trabalhadores possam trabalhar sem arriscar suas vidas no processo produtivo de labor⁷⁹⁸.

[Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>.

⁷⁹² “A Aliança para a Segurança dos Trabalhadores de Bangladesh (*Alliance*) está comprometida com um Bangladesh forte, estável e democrático - um Bangladesh que cresce e floresce com um setor de roupas prontas seguras (RMG). A Aliança e seus parceiros continuarão a trabalhar com o governo do Bangladesh, governos doadores e outras partes interessadas para atender às necessidades de longo prazo do Bangladesh para enfrentar seus desafios de governança e capacidade. O governo de Bangladesh é responsável pela supervisão do setor e pela aplicação de leis, regulamentos e políticas, mas todas as partes interessadas têm um papel importante na garantia da segurança e proteção do setor. Como resultado dos esforços conjuntos de todas as partes interessadas até o momento, o governo, trabalhadores de fábricas de roupas, sindicatos e proprietários de fábricas de roupas têm mais conhecimento, habilidades e recursos para abordar questões de segurança contra incêndios, eletricidade e construção”. *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>.

⁷⁹³ *ALLIANCE for Bangladesh Worker Safety*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>.

⁷⁹⁴ *Idem*.

⁷⁹⁵ *Idem*.

⁷⁹⁶ *Idem*.

⁷⁹⁷ *Idem*.

⁷⁹⁸ *Idem*.

4.3.2 – Caso “Brumadinho” (Minas Gerais) – Brasil (2019)

Um outro desastre chocante ocorreu o Brasil, tendo sido considerado o maior acidente de trabalho registrado na história do país. A tragédia ocorreu em Minas Gerais, na cidade de Brumadinho/MG, no infelizmente dia 25 de janeiro de 2019⁷⁹⁹.

Trabalhavam no momento do acidente empregados e terceirizados da empresa Vale S.A,⁸⁰⁰ executando normalmente suas tarefas diárias na “Mina Córrego do Feijão”, localizada na cidade de Brumadinho. Alguns estavam laborando na área administrativa, enquanto outros, aguardavam o descarregamento do minério. Havia também aqueles que estavam no intervalo para alimentação, no refeitório da empresa⁸⁰¹.

Um pouco acima do refeitório estava situada a barragem de rejeitos de mineração, cuja construção ocorreu de acordo com o sistema de alteamento para montante⁸⁰², uma técnica mais simples e de baixo custo para armazenamento dos resíduos minerários⁸⁰³.

Nas adjacências da região pessoas executavam seus trabalhos na lavoura, no campo, ou mesmo encontravam-se em pousadas turísticas para vivenciar a paz e contemplar a vista da serra que corta a paisagem, ou mesmo no intuito de conhecer o maior museu a céu aberto do mundo: o Instituto Inhotim⁸⁰⁴.

Tudo estava aparentemente em perfeita ordem, típico do cotidiano de uma cidade do interior. Mas, o cenário se transformou completamente quando, por volta das 13:37

⁷⁹⁹ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. **Revista Eletrônica – Dano Extrapatrimonial**. [Em linha]. v. 8, nº 76 (2019), p. 102. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>.

⁸⁰⁰ Segundo o Jornal *New York Times*, a Vale é a maior produtora de minério de ferro do mundo. *The New York Times – Uma gigantesca onda de lama*. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/pt/interactive/2019/02/20/world/americas/barragem-brumadinho-rompimento-brasil.html>.

⁸⁰¹ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho**: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 102.

⁸⁰² O método para montante consiste “na construção de um dique inicial ou de partida, onde normalmente é utilizado aterro compactado ou enrocamento. Os rejeitos são descarregados hidraulicamente, por meio de canhões ou hidrociclones, desde a crista (parte mais alta) do dique de partida, formando uma praia de rejeito que, com o tempo, será adensada e servirá como fundação e fornecerá material para futuros diques de alteamento, que serão construídos com o próprio material do rejeito. O processo é repetido até que seja atingida a cota de ampliação prevista no projeto. (in: RAFAEL, Herbert Miguel Angel Maturano. Análise do potencial de liquefação de uma barragem de rejeito. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Engenharia Civil, 2012). Pelos riscos ambientais que oferece, o método de alteamento para montante é proibido no Chile e no Peru e conta com pouca utilização nos Estados Unidos e na Europa”. In MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho**: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 102.

⁸⁰³ *Idem – Ibidem*.

⁸⁰⁴ *Idem – Ibidem*.

daquele dia, de forma súbita e sem prévio aviso, Brumadinho se viu tomada pelo mar de lama, “sem tempo para socorro e clemência”⁸⁰⁵. A maior parte atingida, no momento do rompimento, se refere a trabalhadores que estavam prestando serviços de forma direta ou indireta para a Vale⁸⁰⁶.

Além da tragédia humana, restou configurada uma tragédia ambiental, podendo-se atribuir, nesse caso, a qualificação de *ecocídio*⁸⁰⁷, já que quase 13 milhões de metros cúbicos de rejeitos foram derramados pelo rompimento, contaminando solo, subsolo e recursos hídricos que abasteciam a região⁸⁰⁸.

Diante do cenário caótico imperiosa é a afirmativa de que não foram cumpridas inúmeras normas de segurança e saúde do trabalho as quais, caso tivessem sido implementadas, certamente seriam meios eficazes para salvaguardar a vida de várias pessoas, ceifadas de forma precoce, em virtude do rompimento⁸⁰⁹.

Infelizmente, a busca pelo lucro exacerbado, em nome do progresso e da modernização, os parques industriais, as irresponsáveis explorações de mineração, as astronômicas plantações, são fatores que contribuem para que a escassa Natureza que luta para se manter viva, seja exterminada⁸¹⁰.

Ressalte-se que a Mina do Feijão está situada numa localização que se denomina quadrilátero ferrífero de Minas Gerais, revelando sua riqueza em minério, cujo principal consumidor são os Estados Unidos⁸¹¹. A barragem do Córrego do Feijão encontra-se situada

⁸⁰⁵ *Idem – Ibidem.*

⁸⁰⁶ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 105.

⁸⁰⁷ O Tribunal Penal Internacional (TPI), em decisão proferida no final do ano de 2016, reconheceu o ecocídio como crime contra a humanidade. O termo se refere à destruição em larga escala do meio ambiente. Assim, em caso de ecocídio comprovado, as vítimas poderão entrar com recurso no internacional a fim de que obrigar os autores do crime (empresas, chefes de estado e autoridades) a pagar por danos morais ou econômicos. Em setembro de 2016 foi publicada uma nota pela Procuradoria do TPI explicando que, a partir daquela data, o Tribunal passaria a interpretar os crimes contra a humanidade de maneira mais ampla, incluindo crimes contra o meio ambiente, capazes de destruir as condições de existência de uma população em razão da destruição do ecossistema, como em casos de desmatamento, mineração irresponsável, entre outros. A responsabilidade direta e penas de prisão podem ser emitidas em caso de países signatários do TPI, devendo a sentença ser votada por, no mínimo, um terço de seus membros. Ressalte-se que o Brasil é signatário do Tratado de Roma, que aceita a jurisdição do TPI. Consultor Jurídico – Novo delito: **Tribunal Penal Internacional reconhece o “ecocídio” como crime contra a humanidade.** [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-12/tpi-reconhece-ecocidio-crime-humanidade>.

⁸⁰⁸ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 105.

⁸⁰⁹ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 106.

⁸¹⁰ *Idem – Ibidem.*

⁸¹¹ *Idem – Ibidem.*

próxima ao Rio Paraopeba (onde existe uma das maiores concentrações de ferro do mundo), entretanto, desde 2015, deixou de operar em razão do “processo de beneficiamento do minério a seco⁸¹²”.

Ocorre que, em dezembro do ano de 2018, posteriormente à obtenção da licença ambiental avalizada pelos governantes do Estado de Minas, foi retomada a atividade de ampliação da exploração no complexo do Rio Paraopeba, incluindo a mina do Córrego do Feijão⁸¹³.

Assim, a Vale iniciou as atividades, com total imprudência e violando normas basilares no que tange à proteção do meio ambiente, além de roubar a vida de um grande número de trabalhadores. Neste compasso trágico, sustenta-se que empresa deixou um legado negro não apenas para a presente, mas também, para as futuras gerações, em virtude dos elevadíssimos custos da degradação ambiental: de um lado, o grito da Terra, do outro, o grito dos pobres⁸¹⁴.

Registra-se, neste sentido, que a tragédia que ocorreu em Brumadinho foi consequência de total ausência de uma efetiva cultura de segurança. A Vale/AS violou normas fundamentais relacionadas à segurança e saúde no trabalho desprezando, ainda, “a fiel observância de princípios jusambientais basilares⁸¹⁵”.

Revelando um comportamento brutal e insensato, a empresa procedeu à instalação do setor administrativo e dos refeitórios dos trabalhadores em um percurso onde haveria a possibilidade de vazamento do imenso mar de rejeitos represado, transgredindo de forma inconcebível, normas básicas de prevenção de danos e redução de riscos, conforme prevê o inciso XXII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil⁸¹⁶⁸¹⁷.

Além disso, restou configurado mais um fator de descaso e negligência, o fato de que em momento anterior ao rompimento da barragem de rejeitos químicos não foi ouvido qualquer aparelho sonoro que fosse capaz de despertar as pessoas acerca do risco de ruptura,

⁸¹² MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 107.

⁸¹³ *Idem – Ibidem.*

⁸¹⁴ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 108.

⁸¹⁵ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 113.

⁸¹⁶ *Idem – Ibidem.*

⁸¹⁷ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Tema: Acidente coletivo de Trabalho: Prevenção e Reparação. [Em linha]. Nº 100, t.I, (2019), p. 393-444; [Consult. 11 Jan. 2020]. Disponível em <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/Revista-100-tomo-1.pdf>. futuro roubado.

de acordo com o que dispõe a Norma Regulamentadora Nº 22 (NR-22) do atual Ministério da Economia, oportunizando a evacuação conforme diretriz estabelecida no plano de emergência da empresa⁸¹⁸. Na tentativa de defesa, com relação a essa situação, a Vale se posicionou sustentando que o dispositivo sonoro “não funcionou” pelo fato de ter sido “engolido” pelo mar de lama química⁸¹⁹.

Por óbvio, relevante enfatizar que a mera instalação de um aparelho sonoro não se revela suficiente para alcançar as diretrizes que atendam ao que preconiza a legislação no sentido de cuidado e prevenção “eficaz à vida humana”⁸²⁰. Entretanto, sabe-se que esse recurso técnico foi instalado justamente para alcançar a finalidade de emitir um som em “tom de alerta”⁸²¹. Assim, o argumento de que o equipamento sonoro não funcionou⁸²² demonstra, ainda mais, que a manutenção do aparelho certamente não estava regular e que a falha evidente contribuiu para que inúmeras vidas fossem ceifadas, revelando a despreocupação com a segurança daqueles que laboravam no local e com os que viviam pelas cercanias da barragem⁸²³.

Diante desse terrível acidente de trabalho ocorrido em Brumadinho, em Minas Gerais, considerado “acidente de trabalho ampliado”, é de extrema relevância trazer à baila a “Diretiva Seveso”.

É cediço que o crescimento do mundo globalizado tem gerado o aumento da concorrência entre as empresas, culminando na maximização da produção com a finalidade de atender uma demanda sempre crescente⁸²⁴. Sob esta ótica, ressalta-se a questão envolvendo o armazenamento e o transporte das substâncias químicas⁸²⁵. Neste sentido, tem-se que é notório o aumento do número de trabalhadores e de comunidades, todavia, constata-se a ocorrência de acidentes envolvendo produtos químicos altamente tóxicos, os quais são capazes de gerar perigo à saúde e à integridade física dos trabalhadores, à comunidade em que vivem e, ainda, ao meio ambiente de forma geral, exposto aos seus riscos^{826 827}.

⁸¹⁸ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. **O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho.** *Op. Cit.* p. 113.

⁸¹⁹ *Idem – Ibidem.*

⁸²⁰ *Idem – Ibidem.*

⁸²¹ *Idem – Ibidem.*

⁸²² *Idem – Ibidem.*

⁸²³ *Idem – Ibidem.*

⁸²⁴ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸²⁵ *Idem – Ibidem.*

⁸²⁶ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Revista de**

Neste contexto, com a finalidade de conceder uma “resposta” ao número elevado de acidentes ampliados que ocorrem no âmbito mundial, os países e os organismos internacionais têm tomado medidas para tratar a situação⁸²⁸. À luz dessa perspectiva, impende enfatizar dois principais Diplomas Internacionais que versam sobre o tema notadamente: a “Diretiva Seveso” da União Europeia e a Convenção nº. 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT^{829 830}.

O surgimento da “Diretiva Seveso” ocorreu em 1982, ao registrar uma lista constando substâncias químicas e produtos passíveis de controle direto pelas autoridades⁸³¹. Ademais, foram fixadas medidas de segurança e planos de urgência para os países⁸³². Foi estabelecido ainda que os Estados-membros estavam incumbidos de adotar medidas necessárias no que tange ao exercício das atividades constantes de seu anexo⁸³³. Assim, por exemplo, o empresário desse ramo de atividade teria a necessidade de comprovar à autoridade competente que foi realizada a avaliação dos riscos de acidentes maiores, que foram adotadas medidas de segurança apropriadas e, ainda, que foram implementados treinamentos (com equipamentos) dos trabalhadores que iriam laborar no local do desenvolvimento da atividade^{834 835}.

Ocorre que nos anos de 1987/1988, a “Diretiva Seveso” passou por algumas alterações as quais ampliaram escopo, incluindo o tema acerca da armazenagem de substâncias perigosas⁸³⁶. Destaca-se que, objetivando o gerenciamento de modo mais intenso o “risco-acidente”, em 09 de dezembro de 1996, ocorreu a criação da Diretiva do Conselho 96/82 sobre o Controle dos Perigos Associados a Acidentes Graves que Envolvem

Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio ambiente. [Em linha]. 2006, p. 1-22. [Consult. 2. Jun. 2019]. Disponível em www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/.../2006-v2-inter-2.pdf.

⁸²⁷ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸²⁸ *Idem – Ibidem.*

⁸²⁹ ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Op. Cit.* p. 5.

⁸³⁰ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸³¹ *Idem – Ibidem.*

⁸³² *Idem – Ibidem.*

⁸³³ *Idem – Ibidem.*

⁸³⁴ ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Op. Cit.* p. 9.

⁸³⁵ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸³⁶ *Idem – Ibidem.*

Substâncias Perigosas (OJ N° L 10 de 14 de janeiro de 1997), com a denominação de “Diretiva Seveso II”⁸³⁷.

Sob esta ótica, houve a introdução de avanços, viabilizando a inserção de novos requisitos no âmbito da gestão de segurança da instalação, o planejamento e a resposta às emergências, estabelecendo diretrizes referentes ao planejamento do uso do solo⁸³⁸⁸³⁹. Além disso, foram realizadas considerações acerca do “efeito dominó”, melhorias no relatório de segurança e no processo de informação ao público, prezando sempre pela finalidade de alcançar a prevenção e o controle dos acidentes graves associados à indústria química, com o objetivo de limitar as suas consequências⁸⁴⁰⁸⁴¹⁸⁴².

A Diretiva 2012/18/UE, Diretiva Seveso III teve sua publicação no dia 04 de julho de 2012 e sua entrada em vigor no dia 13 de agosto de 2013 revogando, assim, a Diretiva anterior. Afirma-se que a Diretiva Seveso III surgiu para implementar a consolidação do regime de prevenção de acidentes graves com a manutenção da filosofia acerca da aplicação e abordagem, mas com o objetivo de estabelecer o reforço referente ao nível de proteção⁸⁴³
844.

Neste compasso, relevante ressaltar a Convenção n° 174 da OIT sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, de 1993. Sua instituição se deu em virtude da necessidade de garantir a adoção de medidas apropriadas, objetivando a prevenção de acidentes maiores, a redução dos riscos de acidentes maiores ao mínimo e a redução, ao mínimo, das consequências desses acidentes maiores⁸⁴⁵.

⁸³⁷ *Idem – Ibidem.*

⁸³⁸ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção n° 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Op. Cit.* p. 9-10.

⁸³⁹ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁴⁰ Governo dos Açores – **Prevenção de Acidentes que envolvam Substâncias Perigosas.** [Em linha]. [Consult. 5. Jun. 2019]. Disponível em <http://www.azores.gov.pt/Gra/srrn-ambiente/conteudos/livres/Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Acidentes+Graves+que+envolvam+Subst%C3%A2ncias+Perigosas.htm>.

⁸⁴¹ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção n° 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Op. Cit.* p. 9-10.

⁸⁴² RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁴³Governo dos Açores – **Prevenção de Acidentes que envolvam Substâncias Perigosas.** [Em linha]. [Consult. 5. Jun. 2019]. Disponível em <http://www.azores.gov.pt/Gra/srrn-ambiente/conteudos/livres/Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Acidentes+Graves+que+envolvam+Subst%C3%A2ncias+Perigosas.htm>.

⁸⁴⁴ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁴⁵ *Idem – Ibidem.*

Desse modo, é imperioso afirmar que a necessidade de criação da Convenção em comento ocorreu em razão das causas desses acidentes, como por exemplo, erros de organização, fatores humanos, falhas de componentes, desvios das condições normais de funcionamento, interferências externas e fenômenos naturais⁸⁴⁶. Frisa-se, então, a decisão pela adoção de propostas direcionadas à prevenção de acidentes industriais maiores⁸⁴⁷.

Verifica-se que o art. 1º dispõe acerca do objeto da Convenção: a prevenção de acidentes industriais maiores envolvendo substâncias perigosas e a limitação das consequências desses acidentes estabelecendo, também, a aplicação da convenção a instalações sujeitas a riscos de acidentes maiores⁸⁴⁸.

Ressalta-se que o Brasil ratificou a Convenção nº 174 por meio do Decreto Legislativo nº 246, de 2001, promulgando a Convenção e a Recomendação nº 181 sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores através do Decreto nº 4.085, de 15 de janeiro de 2002⁸⁴⁹.

Neste passo, convém mencionar o art. 3º da Convenção o qual define alguns conceitos que merecem ser destacados: Art. 3º, 1, “a”, trata da expressão “substância perigosa”: toda substância ou mistura que, em razão de propriedades químicas, físicas ou toxicológicas, seja uma só ou em combinação com outras, represente perigo; No art. 3º, 1, “c” tem-se a expressão “instalação exposta a riscos de acidentes maiores”: aquela que produz, transforma, manipula, utiliza, descarta ou armazena, de maneira permanente ou transitória, uma ou várias substâncias ou categorias de substâncias perigosas, em quantidades que ultrapassem a quantidade limite; O art. 3º, 1, “d” trata da expressão “acidente maior”: todo evento inesperado, como uma emissão, um incêndio ou uma explosão de grande magnitude, no curso de uma atividade dentro de uma instalação exposta a riscos de acidentes maiores, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas e que exponha os trabalhadores, a população ou o meio ambiente a perigo de consequências imediatas ou de médio e longo prazos⁸⁵⁰.

Sob este prisma, tem-se que os acidentes químicos ampliados, por exemplo, são denominados acidentes maiores, uma tradução de forma literal da expressão “major

⁸⁴⁶ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁴⁷ *Idem – Ibidem.*

⁸⁴⁸ *Idem – Ibidem.*

⁸⁴⁹ *Idem – Ibidem.*

⁸⁵⁰ *Idem – Ibidem.*

accidents”, em inglês⁸⁵¹. Em Portugal, são conhecidos como “acidentes industriais graves”^{852 853}. Frisa-se que, os acidentes químicos ampliados expressam “a possibilidade de ampliação no espaço e no tempo das consequências dos mesmos sobre as populações e o meio ambiente expostos⁸⁵⁴”, atingindo, em potencial, os trabalhadores que laboravam no local do infortúnio⁸⁵⁵. Nesse tipo de acidente os trabalhadores são as principais vítimas fatais, alcançando um percentual de 94%^{856 857}.

Conforme definição da base de dados internacional “*Major Hazard Incident Data Service (MHIDAS)*”, os incidentes/acidentes ampliados não são apenas os que ocorrem no processo de produção industrial, mas também, os que envolvem transporte e armazenagem de produtos químicos que resultem em potencial de perigo para a comunidade⁸⁵⁸⁸⁵⁹.

É indiscutível a ocorrência dessa espécie de acidente ao redor do mundo⁸⁶⁰. São acidentes que atingem proporções elevadas tanto no que se refere ao número de óbitos dos obreiros quanto no que tange ao número de pessoas da comunidade afetada e, também, quanto ao nível de contaminação do meio ambiente⁸⁶¹⁸⁶².

Neste diapasão, tem-se que os acidentes químicos ampliados são capazes de produzir inúmeros danos em apenas um evento, com o potencial de provocar efeitos que ultrapassam o local e o momento de sua ocorrência⁸⁶³. O “choque do evento” é o responsável por danos físicos ou psíquicos, de resultado imediato ou tardio⁸⁶⁴. Em razão

⁸⁵¹ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁵² FREITAS, Carlos M. de; PORTE, Marcelo F. de S; GOMEZ, Carlos M – Os Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. **Revista de Saúde Pública**. [Em linha]. Nº 6 (1995), p. 2, p. 1-12. [Consult. 15 Nov. 2019]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v29n6/12.pdf>.

⁸⁵³ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁵⁴ FREITAS, Carlos M. de; PORTE, Marcelo F. de S; GOMEZ, Carlos M – Os Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. *Op. Cit.* p. 2, p. 1-12.

⁸⁵⁵ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁵⁶ FREITAS, Carlos M. de; PORTE, Marcelo F. de S; GOMEZ, Carlos M – Os Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. *Op. Cit.* p. 2, p. 1-12.

⁸⁵⁷ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁵⁸ FREITAS, Carlos M. de; PORTE, Marcelo F. de S; GOMEZ, Carlos M – Os Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. *Op. Cit.* p. 2, p. 1-12.

⁸⁵⁹ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁶⁰ *Idem – Ibidem.*

⁸⁶¹ ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Op. Cit.* p. 2-3; p. 1-12.

⁸⁶² RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁶³ *Idem – Ibidem.*

⁸⁶⁴ *Idem – Ibidem.*

disso, depara-se com a dificuldade de se avaliar as diversas consequências dos acidentes, considerados de alta complexidade⁸⁶⁵. Por outro lado, defronta-se com o grande desafio de elaborar estratégias voltadas para sua prevenção e controle tendo em vista que esse tipo de acidente possui características muito variadas^{866 867}.

Evidencia-se então, a necessidade de medidas particulares em virtude de aspectos peculiares que impedem generalizações acerca do gerenciamento de riscos^{868 869}. Estudos indicam que, na realidade, a ação humana e as questões relativas a projeto ou planejamento das ações têm se manifestado em praticamente todas as ocorrências de acidente de trabalho ampliado⁸⁷⁰. Em razão disso, não se pode imputar às causas somente um fato em si. Os acidentes ocorrem em decorrência de uma associação de causas⁸⁷¹, “algumas enfileiradas feito dominós”^{872 873}.

Tragédia como a que ocorreu em Brumadinho/MG, com o rompimento da barragem do Córrego do Feijão, é exemplo típico dessa espécie de acidente de trabalho ampliado⁸⁷⁴. O infortunado dia 25 de janeiro de 2019 reabriu cicatrizes de uma terra machucada pela exploração descompromissada com a sustentabilidade, revelando-se como o maior acidente de trabalho vivenciado pela história do Brasil⁸⁷⁵⁸⁷⁶

O mar de lamas apagou o verde das colinas, “fez do lar, memória. Do presente, incerteza⁸⁷⁷. Da vida, incógnita⁸⁷⁸”. Subitamente e sem prévio aviso, Brumadinho se viu

⁸⁶⁵ *Idem – Ibidem.*

⁸⁶⁶ ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Op. Cit.* p. 4; p. 1-12.

⁸⁶⁷ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁶⁸ FREITAS, Carlos M. de; PORTE, Marcelo F. de S; GOMEZ, Carlos M – Os Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. *Op. Cit.* p. 2, p. 1-12., p. 8.

⁸⁶⁹ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁷⁰ *Idem – Ibidem.*

⁸⁷¹ Em razão disso, não se pode imputar às causas somente um fato em si. Os acidentes ocorrem em decorrência de uma associação de causas.

⁸⁷² PEREIRA, Antonio Fernando de A. Navarro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves – Os acidentes industriais ampliados e suas consequências. In 4th *INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL ENGINEERING AND INDUSTRIAL MANAGEMENT XIV CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN*, Donostia-San Sebastián, 2010, p. 1-10.

⁸⁷³ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁷⁴ *Idem – Ibidem.*

⁸⁷⁵ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: O rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 102.

⁸⁷⁶ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁷⁷ *Idem – Ibidem.*

coberta pela lama. Não houve tempo para socorro e clemência⁸⁷⁹. A natureza foi sufocada. Quase 13 milhões de metros cúbicos de rejeitos foram derramados com o rompimento, contaminando o solo, subsolo e recursos hídricos que abasteciam a região^{880 881}.

Infelizmente, estava consumada mais uma catástrofe para ser somada na conta de Minas Gerais “a cuja dívida nem o minério mais refinado é capaz de suportar⁸⁸²”. Até novembro de 2019 o número de mortos chegava a 253⁸⁸³, desse montante, a maioria eram trabalhadores que, no momento do rompimento, prestavam serviços de forma direta ou indireta para a empresa Vale S.A^{884 885}.

Brumadinho foi soterrada pela avalanche de rejeitos químicos que estagnou águas, envenenou terras, aniquilou casas, exterminou bosques naturais⁸⁸⁶, anulou sonhos, aterrou esperanças, destruiu famílias e roubou “futuros”⁸⁸⁷, sobrando somente:

“Uma terra em dor, contaminada pela cobiça, ferida pela ambição; indignada pelo descaso com o ser humano, angustiada pelos bens que foram destruídos; entristecida pelos braços que foram soterrados; pesarosa pelo esfarelamento do valor social do trabalho; zurzida pela exploração; obliterada pela carência de humanidade”^{888 889}.

Indiscutível, portanto, a negligência da mineradora Vale S.A no que tange à segurança dos trabalhadores que laboravam em suas dependências naquele momento fatídico⁸⁹⁰. Sem dúvida, as ações da mineradora comprovam, de forma cabal, sua inércia e

⁸⁷⁸ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: O rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 102.

⁸⁷⁹ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁸⁰ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: O rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 105.

⁸⁸¹ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁸² *Idem – Ibidem.*

⁸⁸³ Folha de São Paulo – **Identificada 253ª vítima da tragédia de Brumadinho (MG)**. [Em linha]. [Consult. 13 Nov. 2019]. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/11/identificada-253a-vitima-da-tragedia-de-brumadinho-mg.shtml>.

⁸⁸⁴ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁸⁵ *Idem – Ibidem.*

⁸⁸⁶ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: O rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 102.

⁸⁸⁷ RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. *Op. Cit.* p. 393-444.

⁸⁸⁸ MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: O rompimento da barragem do córrego d Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. *Op. Cit.* p. 102.

⁸⁸⁹ *Idem – Ibidem.*

⁸⁹⁰ *Idem – Ibidem.*

descaso quanto à preservação da incolumidade física e psíquica dos obreiros, assumindo o risco do infortúnio, ceifando vidas, interrompendo sonhos e sepultando futuros, sendo protagonista do maior acidente de trabalho da história do país⁸⁹¹.

⁸⁹¹ *Idem – Ibidem.*

CONCLUSÃO

Indubitavelmente, o trabalho é fator essencial na vida do ser humano. É por meio do trabalho que o indivíduo desenvolve a capacidade de construir sua identidade na busca pela realização de seus desejos e sonhos. “Seu sonho é sua vida. E vida é trabalho. E sem o seu trabalho, o homem não tem honra... Não dá pra ser feliz”⁸⁹².

Diante desse cenário, afirma-se que a ausência de trabalho se revela como uma verdadeira barreira à dignidade humana. Por outro lado, se o indivíduo possui trabalho, mas este é realizado em um ambiente em condições que comprometem sua incolumidade física e psíquica, de forma inegável, está-se diante do aviltamento da dignidade humana.

Ocorre que, por sua natureza, o sistema capitalista, muitas vezes, não respeita os limites que lhes são impostos, incluindo os limites físicos, como se pode observar no decorrer da história⁸⁹³. Infelizmente, constata-se uma tensão permanente entre saúde e trabalho no que tange ao modelo atual de produção da riqueza social⁸⁹⁴.

Os desafios concernentes à segurança e saúde no trabalho existem desde que o ser humano iniciou suas atividades laborativas ou foi empregado em locais de trabalho. Entretanto, a consciência acerca da ocorrência generalizada de lesões, doenças e mortes no trabalho remonta à Revolução Industrial, ocorrida na Europa e nos Estados Unidos entre os séculos VIII e XIX⁸⁹⁵.

Nessa conjuntura de atuação ofensiva do capital nota-se, na relação entre saúde e trabalho, um flagrante descompasso em razão da necessidade do alcance da rentabilidade máxima e imediata em detrimento da qualidade de vida do trabalhador. É nesse ambiente do capitalismo desenfreado que milhões de pessoas em todo o mundo, a cada segundo, sofrem acidentes ou adoecem, no exercício de suas atividades de labor⁸⁹⁶.

Com efeito, quando um trabalhador se insere no processo de produção de uma empresa, de forma imediata, está inserida sua força de trabalho, mas também, de forma

⁸⁹² Música: “**Um homem também chora – Guerreiro Menino**”. Compositor brasileiro: Gonzaguinha. Ano de lançamento: 1983.

⁸⁹³ FILGUEIRAS, Vitor Araújo – Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. ISBN 978-85-66507-15-7. p. 27.

⁸⁹⁴ *Idem – Ibidem*.

⁸⁹⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência**. *Op. Cit.* p. 12.

⁸⁹⁶ FILGUEIRAS, Vitor Araújo – Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. *Op. Cit.* p. 31.

mediata, a pessoa humana e sua dignidade, visto que, jamais podem ser separadas essas suas dimensões⁸⁹⁷.

Tanto no ordenamento jurídico português como no brasileiro a dignidade da pessoa humana é pilar do Estado Democrático de Direito, consagrada como alicerce que fundamenta todo edifício constitucional⁸⁹⁸.

Sob este prisma, cumpre evidenciar o direito ao trabalho como direito fundamental consubstanciado na Constituição de Portugal e do Brasil, estabelecendo a Carta Magna portuguesa que a organização do trabalho deve ocorrer em *condições socialmente dignificantes*, de modo a facultar a *realização pessoal*⁸⁹⁹.

Salienta-se, neste sentido, que a prestação de trabalho é um bem jurídico singular e, em sendo assim, sustenta-se que a atividade laboral e a pessoa do trabalhador são inseparáveis⁹⁰⁰. Desse modo, assevera-se que as condições laborais no que tange à segurança e saúde devem ser implementadas de modo que seja assegurada a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Ora, imperiosa é a necessidade de que a “máquina humana” “opere” em condições que lhe permitam desempenhar seu ofício sem que sejam colocadas em risco sua integridade física e psíquica. Do contrário, verificar-se-á a degradação do homem em decorrência das condições aviltantes de trabalho, o que contraria o direito ao trabalho digno e seguro.

Neste compasso, tem-se que a dignidade da pessoa humana é o eixo propulsor que irá impulsionar a busca pela garantia de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro, tendo como fundamento essencial a “cultura de segurança e prevenção”.

No cenário Internacional, por sua vez, a dignidade humana é o cerne de todo o arcabouço jurídico. Desde a instituição da OIT, em 1919, pode-se verificar a atenção voltada para o tema da segurança e saúde no trabalho⁹⁰¹. O programa de ação internacional do momento pós-guerra acrescentou a sensibilização para a necessidade de proteger os

⁸⁹⁷SHMITZ, José Carlos – A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. **Revista Jurídica**. [Em linha]. v.18, Nº 32. p. 133. [Consult. 20 Jan. 2020] Disponível em <https://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453/2166>.

⁸⁹⁸NOVAIS, Jorge Reis – **A dignidade da pessoa humana. Dignidade e direitos fundamentais**. Vol. 1. Coimbra: Almedina, 2016. p. 20.

⁸⁹⁹Artigo 59º - Direito dos trabalhadores: “1. todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas, ou ideológicas, têm direito: b) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

⁹⁰⁰RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Contrato de Trabalho e os Direitos Fundamentais da Pessoa. In **Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço**. Coimbra: Almedina, 2004, p.394.

⁹⁰¹Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Trabalho digno – Trabalho em Segurança. Op. Cit.** p. 6-7.

trabalhadores dos riscos no âmbito das condições de saúde e segurança⁹⁰². Já no preâmbulo de sua Constituição percebe-se, claramente, a identificação como elemento fundamental da justiça social “a proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho⁹⁰³”. Assim, as condições de trabalho seguras e saudáveis são reconhecidas como elementos-chave para que seja assegurado o trabalho digno⁹⁰⁴.

Durante a realização desta pesquisa acerca dos casos concretos analisados – “Caso Rana Plaza” e “Caso Brumadinho”, restou evidente que as tragédias no ambiente de trabalho ocorreram pelo fato de os detentores do poder terem colocado em primeiro plano o alcance do lucro a qualquer custo, em detrimento da salvaguarda da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Ressalta-se que os acidentes de trabalho têm origem em diversas causas articuladas entre si, como consequência de uma ausência de funcionamento de um sistema complexo de variáveis organizacionais, técnicas, culturais, materiais, econômicas, psicológicas, as quais atuam de forma conjunta⁹⁰⁵. Neste contexto, imperiosa é a afirmativa de que as circunstâncias que provocam o acidente, geralmente, são provenientes de “falhas organizacionais de responsabilidade da gestão”: a maior parte dos acidentes tem como causa deficiências de concepção e controle da organização do trabalho e dos sistemas de prevenção⁹⁰⁶”.

Sob este prisma, sustenta-se que o estabelecimento de uma organização eficaz em Segurança e Saúde no Trabalho é de extrema importância para o êxito da gestão adequada da prevenção, culminando na redução de acidentes, lesões e danos materiais⁹⁰⁷. Emerge, então, a necessidade de desenvolvimento de uma cultura de segurança e saúde de modo que os objetivos voltados às condições de trabalho híidas e seguras “sejam considerados tão estratégicos como os demais⁹⁰⁸”.

Impende destacar, nessa linha, que a prevenção de riscos profissionais e a promoção de condições mais seguras e saudáveis no local de trabalho são primordiais não somente

⁹⁰² Organização Internacional do Trabalho – OIT – **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** *Op. Cit.* p. 14.

⁹⁰³ Organização Internacional do Trabalho – OIT Lisboa – **Segurança e Saúde no trabalho.** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

⁹⁰⁴ *Idem.*

⁹⁰⁵ FREITAS, Luís Conceição – Acidentes de Trabalho: Do acto inseguro à organização eficiente, um novo Big Bang. **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico.** [Em linha]. Nº5. p. 9. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://www.eixoatlantico.com/listado-publicaciones/download>.

⁹⁰⁶ *Idem – Ibidem.*

⁹⁰⁷ FREITAS, Luís Conceição – Acidentes de Trabalho: Do acto inseguro à organização eficiente, um novo Big Bang. **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico.** *Op. Cit.* p. 10.

⁹⁰⁸ *Idem – Ibidem.*

para a melhoria a qualidade e das condições de trabalho, mas também, para a promoção da competitividade entre as empresas⁹⁰⁹. O empenho pela manutenção de trabalhadores saudáveis gera um impacto positivo direto e quantificável na produtividade possibilitando, desse modo, o aprimoramento da sustentabilidade dos sistemas de segurança social, promovendo, ainda, a qualidade das condições de labor⁹¹⁰.

É indiscutível a existência da necessidade de investimentos relativos à prevenção e à promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis. Porém, ressalta-se que “os custos associados a nada fazer são maiores⁹¹¹”. De outro modo, a garantia de boas condições de trabalho no âmbito de segurança e saúde é fator que assegura a qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, o aumento de suas potencialidades referentes às atividades a que lhe incumbe desempenhar, resultando no aperfeiçoamento de sua produtividade⁹¹².

Em virtude do exposto, ressalta-se a necessidade da continuidade de se envidarem esforços a nível nacional e internacional com vistas a impactar não apenas os obreiros, mas também, governos, empregadores e a sociedade como um todo, acerca da efetiva implementação da “Cultura de Segurança”, deflagrando um verdadeiro “*Big Bang da prevenção*”⁹¹³ contribuindo, assim, para o alcance da concretização da dignidade humana do trabalhador.

⁹⁰⁹EUR-Lex – **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020**. [Em linha]. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

⁹¹⁰ *Idem*.

⁹¹¹ Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015 – Aprova a Aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020. [Em linha]. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/70325352/details/maximized>.

⁹¹² *Idem*.

⁹¹³ FREITAS, Luís Conceição – Acidentes de Trabalho: Do acto inseguro à organização eficiente, um novo Big Bang. **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico**. *Op. Cit.* p. 13.

REFERÊNCIAS

1. FONTES DOCUMENTAIS

1.1 – GERAL

a) Livros

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6867-1.

CÓDIGO do Trabalho: lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. 8ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-6136-8.

b) Internet

ASSEMBLEIA Geral das Nações Unidas – **Declaração Universal dos Direitos Humanos** [Em linha]. (10-12-48). [Consult. 10 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>.

CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho: decreto-lei nº 5.452/43, de 1 de Maio [Em linha]. [Consult. 30 Jun. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de Outubro [Em linha]. [Consult. 30 Jun. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

PORTUGAL – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – **Convenções Ratificadas por Portugal.** [Em linha]. [Consult. 25 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-ratificadas-por-portugal>.

1.2 – ESPECÍFICA

a) Legislação

Directiva – quadro relativa à Segurança e Saúde no Trabalho - Directiva 89/391/CEE [Em linha]. 20 Jun. 2019 Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

PORTUGAL. Lei 102/2009, de 10 de setembro. **Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.** [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2009. [Consult. 18 Mai. 2019]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis.

_____. Lei 03/2014, de 28 de janeiro. **Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro,** que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no

trabalho, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca. [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2014. [Consult. 18 Mai. 2019]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2048&tabela=leis.

_____. Lei 98/2009, de 04 de setembro. **Regulamenta o regime de Reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.** [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2009. [Consult. 19 Jun. 2019]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis.

_____. Lei 35/2014, de 20 de junho. **Lei Geral do Trabalho em funções públicas.** [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2014. [Consult. 11 Jan. 2020]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis.

_____. Lei 25/2017, de 30 de maio. **Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego.** [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2017. [Consult. 19 Jun. 2019]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2684&tabela=leis&so_miolo=.

_____. Decreto-Lei n. 88/2015, de 28 de maio. **altera: o Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho**, que estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho, alterado pela Lei n.º 113/99, de 3 de agosto; a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, alterada pelas Leis n.os 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro; o Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, que consolida as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe a Diretiva n.º 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009; e o Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, que regula a proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho. [Em linha]. Lisboa: DRE, PT 2015. [Consult. 19 Jun. 2019]. Disponível em https://dre.pt/home/-/dre/67332417/details/maximized?p_auth=JPg6O2Ly.

_____. Decreto-Lei n. 106/2017, de 29 de agosto. **Regula a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.** [Em linha]. Lisboa: DRE, PT 2014. [Consult. 20 Jun. 2019]. Disponível em <https://dre.pt/application/file/a/108058816>.

_____. Decreto-Lei n. 441/91, de 14 de novembro. **Estabelece o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho.** [Em linha]. Lisboa: DRE, PT 1991. [Consult. 20 Jun. 2019]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/316728/details/maximized>.

_____. Decreto-Lei n. 347/93, de 1 de outubro. **Estabelece o Regime Jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho.** [Em linha]. Lisboa: DRE, PT 1993. [Consult. 20 Jun. 2019]. Disponível em <https://dre.pt/application/dir/pdfs/1993/10/231A00/55525552.pdf>.

_____. Decreto do Presidente da República n. 78/2017, de 24 de agosto. Ratificação da Convenção n.º 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, adotada pela Conferência Geral desta organização, na sua 95.ª Sessão, realizada em Genebra, a 15 de junho de 2006, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 215/2017, em 19 de julho de 2017. [Em linha]. Lisboa: DRE, PT 2017. [Consult. 10 Jul. 2019]. Disponível em <https://dre.pt/application/file/a/108043619>.

_____. Portaria n. 987/93, de 6 de outubro. **Transpõe a Directiva 89/654/CEE, do Conselho, de 30 de novembro**, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho, prevê no seu artigo 4, que as normas técnicas de execução daquele diploma são objeto de portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social. [Em linha]. Lisboa: DRE, PT 1993. [Consult. 20 Jun. 2019]. Disponível em <https://dre.pt/application/dir/pdfs/1993/10/234B00/55965599.pdf>.

_____. **Código do Trabalho**. [Em linha]. Lisboa: PGDL, 2009. [Consult. 30 Jun. 2019]. http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.phpnid=1047&tabela=leis.

b) Internet

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA) – [Em linha]. [Consult. 15 Dez. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/>.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT) – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em www.act.gov.pt/.

EUR-Lex – **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.

_____. **Ato Único Europeu**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0027>.

_____. **Tratado de Amesterdão**. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/AFI>.

_____. **Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989**. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:pt:HTML>.

PORTUGAL, Presidência do Conselho de Ministros – Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015. – **Estratégia Nacional para a segurança e saúde no trabalho 2015-2020. Por um Trabalho Seguro, Saudável e Produtivo**. [Em linha]. [Consult. 15 Jul. 2019]. Disponível em <https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=1578&file>.

2. BIBLIOGRAFIA

2.1 – GERAL

CANOTILHO, J. J. Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003. ISBN 978-972-40-2106-5.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I**. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. ISBN 978-972-32-1462-8.

MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do trabalho**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-5908-2.

MIRANDA, Jorge – **Manual de Direito Constitucional**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2272-2.

2.2 – ESPECÍFICA

a) Livros, Monografias e Revistas Científicas

ALVES, Cléber F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: o enfoque da doutrina social da igreja**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

AMADO, João Leal – **A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. São Paulo: LTr, 2017.

BOCORNY, Leonardo Raupp – **A valorização do Trabalho Humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE Editora, 2003.

CAMARGO, Marcelo Novelino – O conteúdo da dignidade da pessoa humana. In NOVELINO, Marcelo, org. – **Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2008.

DELGADO, Gabriela Neves – O Trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte**. [Em linha]. n.º.49/Jul.–Dez., 2006, p. 1-18. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/7/6>.

_____. O Trabalho digno enquanto suporte de valor. **Âmbito Jurídico** [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/o-trabalho-digno-enquanto-suporte-de-valor/>.

DELGADO, Maurício Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. ISBN 978-85-361-8380-0.

- FILGUEIRAS, Vitor Araújo – Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. ISBN 978-85-66507-15-7.
- FREITAS, Carlos M. de; PORTE, Marcelo F. de S; GOMEZ, Carlos M – Os Acidentes químicos ampliados: um desafio para a saúde pública. **Revista de Saúde Pública**. [Em linha]. Nº 6 (1995), p. 2, p. 1-12. [Consult. 15 Nov. 2019]. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v29n6/12.pdf>.
- FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. ed. 3ª. Lisboa, Edições Sílabo, 2016. ISBN 9789726188667.
- _____. Acidentes de Trabalho: Do acto inseguro à organização eficiente, um novo Big Bang. **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico**. [Em linha]. Nº5. p. 9. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://www.eixoatlantico.com> > listado-publicaciones > download.
- GARCIA, Maria (Coord) – O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e a Flexibilização da Legislação Trabalhista. **Revista de Direito Constitucional e Internacional. Revista dos Tribunais**. Ano 11, nº. 44, (Julho-Setembro de 2003). Revista dos Tribunais.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho I**. 3ªed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.
- LEITE, Jorge – Direito do Trabalho, Notas Sumárias. **RED – Revista Eletrônica de Direito, Ad Perpetuum Rei Memoriam**, 2016, p. 7-31. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <https://cije.up.pt/pt/client/skins/geral.php?id=518&share=true>.
- LIMA, Renata Scussel Ferreira – **Internacionalização Produtiva e Relações de Trabalho**: estudo sobre a indústria do vestuário em Bangladesh. Florianópolis: Universidade Federal do Paraná, 2016. 114 f. Monografia em Relações Internacionais.
- MARQUES, Rafael Silva – **Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto – Breve Histórico a respeito do Trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 95, 167-176 [Em linha]. p. 1-10. [Consult. 20 Abr. 2019]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira – Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do TST**. Brasília. V. 79 Nº 3, (Setembro 2013).
- MEIRA, André Augusto Malcher; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O Grito de Brumadinho: o rompimento da barragem do córrego do Feijão e suas implicações na perspectiva do meio ambiente do trabalho. **Revista Eletrônica – Dano Extrapatrimonial**. [Em linha]. v. 8, nº76 (2019), p. 102. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>.

- MELGAR, Alfredo Montoya – **Derecho del Trabajo**. 16^a. ed. Madrid: Tecnos, 1995.
- MORAES FILHO, Evaristo de – **O direito ao trabalho**. In Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 11-16 ago. Rio de Janeiro: Asgráfica, 1974.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010
- NASCIMENTO, Jorsinei Dourado – Meio Ambiente do Trabalho: Garantia Constitucional Fundamental de Efetivação de Direitos Individuais, Coletivos e Sociais. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília. ISSN 1983-3229. Ano 1, n^o1 (Setembro 2013). p. 175.
- NOVAIS, Jorge Reis – **A dignidade da pessoa humana. Dignidade e direitos fundamentais**. Vol. 1. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6157-3.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo – Estrutura Normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Belo Horizonte: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região**. V. 45, n. 75, (Jan/Jun.2007).
- _____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4^aed. São Paulo: LTr, 2002.
- PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan – A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista FAc. Direito UFMG**. Belo Horizonte. N^o 70.
- PAULO II, João – 1981 *apud* GOMES, Dinaura Godinho PIMENTEL – **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.
- PEREIRA, Antonio Fernando de A. Navarro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves – Os acidentes industriais ampliados e suas consequências. In 4th *INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL ENGINEERING AND INDUSTRIAL MANAGEMENT XIV CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN*, Donostia-San Sebastián, 2010.
- PETTER, Josué Lafayette – **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- PINHEIRO MARQUES, Vinícius – **Pós modernidade e Doenças Decorrentes do Trabalho: Por um Direito Efetivo na Tutela da Saúde do Trabalhador**, p. 248-250. In: Trabalho e Saúde – Coordenador Vitor Salino de Moura Eça, Belo Horizonte: RTM, 2015.
- PINTO, Luiza Marques da Silva Cabral – **Os limites do poder constituinte e a legitimidade material da Constituição**. Coimbra: Coimbra Editora, 1994.

- PIOVESAN, Flávia – Direitos humanos, o princípio da dignidade humana e a Constituição brasileira de 1988. In NOVELINO, Marcelo, org. – **Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2008.
- PROENÇA, Carlos Carranho. **Tutela Jurisdicional efetiva no direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas**. Lisboa, Petrony Editora, 2017. ISBN 978-972-685-242-1.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Contrato de Trabalho e os Direitos Fundamentais da Pessoa. In **Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço**. Coimbra: Almedina, 2004.
- ROCHA, Edson; COSTA, Maria Carolina Maggiotti; GODINI, Maria Dorotéa – Acidentes Ampliados à Luz da “Diretiva Seveso” e da Convenção nº 174 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio ambiente**. [Em linha]. 2006, p. 1-22. [Consult. 2. Jun. 2019]. Disponível em www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/.../2006-v2-inter-2.pdf.
- RODRIGUES, Elaine Barbosa – Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de acidente de trabalho ampliado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região**. Tema: Acidente coletivo de Trabalho: Prevenção e Reparação. [Em linha]. Nº 100, t.I, (2019), p. 393-444; [Consult. 11 Jan. 2020]. Disponível em <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/Revista-100-tomo-1.pdf>. *futuro roubado*.
- RODRIGUES, Otávio Kolowski; SCIENZA, Luiz Alfredo – Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil** Brasília: Gráfica Movimento, 2017. ISBN 978-85-66507-15-7.
- SANTOS, José Manuel – Inspeção do Trabalho: que desafios? Que qualificações para os seus profissionais? **Revista do Pensamento do Eixo Atlântico**. [Em linha]. Nº5. p. 36. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://www.eixoatlantico.com> > listado-publicaciones > download.
- SARLET, Ingo Wolfgang - **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
- SHMITZ, José Carlos – A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no brasil. **Revista Jurídica**. [Em linha]. v.18, Nº 32. p. 133. [Consult. 20 Jan. 2020] Disponível em <https://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453/2166>.
- SILVA, José Afonso da – **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia** – R. Direito Administrativo. Rio de Janeiro, 212: 89-94/abril junho, 1998.
- STEINMETZ, Wilson; SCHUCH, Leila Beatriz Zilles – O Trabalho na Constituição Federal de 1988. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 32, nº. 122 (Abr.-Jun., 2006).

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes – **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho**. 3ªed. Rei dos Livros: 2018.

b) Teses/Dissertações

COELHO NETO, Júlio Rodrigues – **Dignidade Social: Direitos Fundamentais e as fronteiras da atividade prestacional do Estado**. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2014. 292f. Tese de Doutoramento em Ciências Jurídico-Políticas.

MORAES, Brito Débora – **A Valorização do trabalho condição para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana: o papel do Estado na valorização do trabalho**. Marília: Universidade de Marília, 2008. 122f. Dissertação de Mestrado em Direito.

VILLELA, Fábio Goulart – **Genoma humano e o direito ao trabalho: a realização de testes genéticos preditivos no âmbito da contratação laboral**. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2018. 315f. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas.

WANDELLI, Leonardo Vieira – **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2009. 443 f. Tese de Doutorado em Direito.

c) Internet

ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://bangladeshaccord.org/about>.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – **A EU-OSHA**. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha>

_____. *European directives on safety and healthy at work*. [Em linha]. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/european-directives>.

_____. **Promoção da Saúde no local de trabalho para empregadores**. [Em linha]. PT-FACTS, 93, p.1-2. [Consult. 15 Set. 2019]. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-93-workplace-health-promotion-employers>.

ALLIANCE FOR BANGLADESH WORKER SAFETY. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.bangladeshworkersafety.org/what-we-do/standards-inspections?lang=en>.

AMNESTY INTERNACIONAL UK – **What is the Universal Declaration of Human Rights?** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.amnesty.org.uk/universal-declaration-human-rights-UDHR>.

ASSOCIAÇÃO DE RESGATE DE MINAS NOS ESTADOS UNIDOS – [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://usminedisasters.miningquiz.com/saxsewell/farmington.htm>

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO (ANPT). Observatório Digital aponta perda de 17 mil vidas em acidentes de trabalho, de 2012 a 2018. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3468-observatorio-digital-aponta-perda-de-17-mil-vidas-em-acidentes-de-trabalho-de-2012-a-2018/>.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT) – Atividade de Promoção de Segurança e Saúde no Trabalho: 2014. [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em http://www.dnpst.eu/uploads/Relat%C3%B3rio_de_atividadesPSST_2014_DNPST2015.pdf.

_____. **Código do Trabalho anotado.** [Em linha]. Lisboa: ACT, 2019. [Consult. 30 Out. 2019]. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/LegislacaoNacional/Documents/CodigoTrabalho_annotado_outubro2019.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/LegislacaoNacional/Documents/CodigoTrabalho_annotado_outubro2019.pdf).

_____. **Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017. Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República.** [Em linha]. Lisboa, ACT, 2017. p. 2-109. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/SobreACT/DocumentsOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/SobreACT/DocumentsOrientadores/RelatorioActividades/Documents/Promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20no%20Trabalho%20em%202017.pdf).

BARROSO, Luis Roberto – A Dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: Natureza Jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação. [Em linha]. [Consult. 20 Maio. 2019]. Disponível em <https://www.luisrobertobarroso.com.br/>.

CHAGAS, Dina – A importância da cultura de segurança na prevenção dos acidentes de trabalho. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em http://www.academia.edu/29541612/A_import%C3%A2ncia_da_cultura_de_seguran%C3%A7a_na_preven%C3%A7%C3%A3o_dos_acidentes_de_trabalho.

COMISSÃO EUROPEIA – A Segurança e Saúde no trabalho diz respeito a todos – Orientações práticas para os empregados. [Em linha]. [Consult. 20 Dez. 2019]. Disponível em <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=pt&docId=16893>.

CONSULTOR JURÍDICO – Novo delito: Tribunal Penal Internacional reconhece o “ecocídio” como crime contra a humanidade. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-12/tpi-reconhece-ecocidio-crime-humanidade>

DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – Guia para a participação dos trabalhadores e seus representantes na segurança e saúde no

trabalho. [Em linha]. p. 5-6 [Consult. 12 Jun. 2019]. Disponível em www.ugt.pt > SST_GuiaParticipacao.

DIÁRIO INDÚSTRIA & COMÉRCIO – [Em linha]. [Consult. 16 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.diarioinduscom.com/em-memoria/>.

DIREÇÃO GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO – DGERT. **Legislação Segurança e Saúde no Trabalho. Convenções da OIT ratificadas por Portugal.** [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-da-oit-ratificadas-por-portugal-seguranca-e-saude-no-trabalho>.

DW – **Queda de prédio realça precariedade de indústria-chave para Bangladesh.** [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/queda-de-pr%C3%A9dio-real%C3%A7a-precariedade-de-ind%C3%BAstria-chave-para-bangladesh/a-16779589>.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO (ENIT) – **O Auditor-Fiscal do Trabalho e a Fiscalização do Trabalho.** [Em linha]. [Consult. 20 Jul. 2019]. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/2013-10-27-00-11-04>.

_____. **SST – NR.** [Em linha] [Consult. 22 Ago. 2019]. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normalizacao/sst-nr-portugues?view=default>.

EUR-Lex. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>.

_____. **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões relativa a um quadro estratégico da ue para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020.** [Em linha]. [Consult. 20 Jan. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>.

EUROPEAN COMMISSION – The European Pillar of Social Rights in 20 principles. [Em linha]. [Consult. 15 Out. 2019]. Disponível em https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

FERNANDES, Fabio – A Constituição de 1988 e a saúde do trabalhador. Competência Administrativa concorrente do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Saúde para a fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho. **Revista da SJRJ**, 2009, p. 163-186. [Consult. 4 Mar. 2020]. Disponível em [https://www.jfrj.jus.br > sites > default > files > revista-sjrj > arquivo](https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo).

FOLHA DE SÃO PAULO – **Identificada 253ª vítima da tragédia de Brumadinho (MG).** [Em linha]. [Consult. 13 Nov. 2019]. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/11/identificada-253a-vitima-da-tragedia-de-brumadinho-mg.shtml>.

GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; OLIVEIRA MARINHO, Marcia Mara de – *Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo*. [Em linha]. [Consult. 26 Dez. 2019]. Disponível em www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf.

GOTTSCHALK, Egon Felix – **Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho**. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1995. p. 200.

GOVERNO DOS AÇORES – **Prevenção de Acidentes que envolvam Substâncias Perigosas**. [Em linha]. [Consult. 5. Jun. 2019]. Disponível em <http://www.azores.gov.pt/Gra/srrn-ambiente/conteudos/livres/Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Acidentes+Graves+que+envolvam+Subst%C3%A2ncias+Perigosas.htm>.

HARMAN, Chris – **O que é o Marxismo – A classe trabalhadora**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.marxists.org/portugues/harman/1979/marxismo/cap07.htm>.

HUMAN RIGHTS WATCH – Bangladesh: Rana Plaza Victims Urgently Need Assistance. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.hrw.org/news/2014/04/23/bangladesh-rana-plaza-victims-urgently-need-assistance>.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <http://www.industrialall-union.org/who-we-are>.

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES EM SAÚDE – **Manual de segurança e saúde no trabalho**. [Em linha]. Lisboa, DGR, 2018. p. 2-43. [Consult. 15 Jun. 2019]. http://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual_Seguranca_e_saude_no_trabalho.pdf.

INTERNATIONAL CENTRE FOR DEFENSE AND SECURITY – EESTI – The Universal Declaration of Human Rights at 70. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://icds.ee/the-universal-declaration-of-human-rights-at-70/>.

MELO, Raimundo Simão de – **O papel da OIT em 100 anos de existência e a importância das Convenções 148 e 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho**. [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165235>.

MESSETTI, Stein Paulo André; DALLARI, Dalmo de Abreu - *Human dignity in the light of the Constitution, human rights and bioethics. Journal of Human Growth and Development*. [Em linha]. 2018, p. 283-289. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em DOI: <http://dx.doi.org/10.7322/jhgd.152176>. Tradução: Dignidade humana à luz da Constituição, dos Direitos Humanos e da bioética.

MIRANDA, Jorge – **A Constituição e a dignidade da pessoa humana**. [Em linha]. [Consult. 22 Dez. 2019]. Disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18404/1/V0290102-473-485.pdf>.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) – **Áreas de atuação: Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho.** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <http://www.prt2.mpt.mp.br/mpt-sp/areas-de-atuacao>.

_____. **O Ministério Público do Trabalho – MPT nos Estados.** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>.

NAÇÕES UNIDAS – BRASIL – **MPT e OIT lançam observatório digital de saúde e segurança do trabalho.** [Em linha]. [Consult. 30 Set. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/mpt-e-oit-lancam-observatorio-digital-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT – **A OIT: Origens, funcionamento e atividade.** [Em linha]. p. 1-60. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711836.pdf].

_____. **Locais de Trabalho seguros e saudáveis, tornar o trabalho digno uma realidade.** 2007. [Em linha]. p. 1-32. [Consult. 18 Mai. 2019]. Disponível https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666025.pdf em: https://www.ilo.org/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/o_que_oit.

_____. **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.** [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/safework/countries/americas/brazil/WCMS_212109/lang--en/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. OIT Brasil – **Trabalho Decente.** [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>.

_____. **OIT no Brasil.** [Em linha]. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. OIT Lisboa: **OIT e Portugal.** [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/lang--pt/index.htm>.

_____. **Conferência: O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** [Em linha]. [Consult. 26 Dez. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/reuni%C3%B5es-e-eventos/WCMS_667247/lang--pt/index.htm.

_____. **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável** [Em linha]. Genebra. p. 1-19. [Consult. 25 Out. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms_544325.pdf.

_____. **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho: Tirando partido de 100 anos de experiência.** [Em linha]. Genebra, 2019. p. 20. [Consult. 22 Mai. 2019].

Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf.

_____. **Segurança e Saúde no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

_____. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua**. [Em linha]. ACT, 2011. p. 1-31. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.ilo.org/safeday>.

_____. **Trabalho digno em Portugal 2008-18 – Da crise à recuperação**. [Em linha]. Lisboa: 2018. p. 99-101 [Consult. 25 Jun. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/WCMS_666304/lang--pt/index.htm.

_____. Trabalho digno – Trabalho em Segurança. Relatório do BIT para o dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. [Em linha]. Genebra, BIT, p. 1-22. [Consult. 20 Out. 2019]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ro.../wcms_666027.pdf.

PARLAMENTO EUROPEU – **Fichas temáticas sobre a União europeia: Saúde e segurança no trabalho**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

PINHO, Daniela Ribeiro de – **A valorização do trabalho humano como pilar do Estado Democrático de Direito**. [Em linha]. [Consult. 18 Out. 2019]. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/18466/a-valorizacao-do-trabalho-humano-como-pilar-do-estado-democratico-de-direito/2>.

SECRETARIA DE TRABALHO – MINISTÉRIO DA ECONOMIA – **SST Convenções**. [Em linha]. [Consult. 25 Set. 2019]. Disponível em <http://trabalho.gov.br/participacao-social-mtsp/participacao-social-do-trabalho/legislacao-seguranca-e-saude-no-trabalho/itemlist/category/636-sst-convencoes>.

THE NEW YORK TIMES – **Building Collapse in Bangladesh Leaves Scores Dead**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/2013/04/25/world/asia/bangladesh-building-collapse.html>.

_____. **Uma gigantesca onda de lama**. [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.nytimes.com/pt/interactive/2019/02/20/world/americas/barragem-brumadinho-rompimento-brasil.html>.

UNI GLOBAL UNION [Em linha]. [Consult. 30 Mai. 2019]. Disponível em <https://www.uniglobalunion.org/about-us-0>.

UNITED FOR HUMAN RIGHTS – **International Human Rights Law**. [Em linha]. [Consult. 21 Ago. 2019]. Disponível em <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/international-human-rights-law/>.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR – Mine Safety and Health Administration (MSHA). [Em linha]. [Consult. 15 Jun. 2019]. Disponível em <https://www.msha.gov/mine-disaster-1968-farmington-explosion-anniversary>.

VASCONCELLOS, Camila de Lemos – **Meio ambiente do Trabalho: uma perspectiva neoconstitucionalista do princípio corolário da dignidade da pessoa humana e o princípio do direito à saúde do trabalhador**, [Em linha]. 2014. [Consult. 10 Dez. 2019]. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15341&revista_caderno=25.

VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Katiuscia Moreno – **Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero**. [Em linha]. [Consult. 20 Mai. 2019]. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222017000200142.

VELOSO NETO, Hernâni – **Segurança e saúde no trabalho em Portugal: um lugar na história e a história de um lugar**. International Journal on Working Conditions (RICOT Journal), Nº 2, Porto: IS-FLUP, pp. 71-90.p. 3, 2011. [Em linha]. [Consult. 25 Mai. 2019]. Disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_HVN_71.90.pdf.

VILLELA, Fabio Goulart – **As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho no regime democrático**. [Em linha]. Conjur: 2014. [Consult. 21 Set. 2019]. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2015-nov-21/fabio-villela-formas-atuacao-ministerio-publico-trabalho>.