

DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR DIANTE DE INSALUBRIDADE, ACIDENTES E DOENÇAS NO TRABALHO

Resumo: Este artigo explora a questão da insalubridade nos postos de trabalho e seu impacto nos direitos humanos e na dignidade dos trabalhadores. O trabalho utilizou de método dedutivo, partindo do geral para o específico, primeiro analisando a Teoria Geral dos Direitos Humanos até o estudo da insalubridade e acidentes envolvendo os trabalhadores no contexto laboral. O mesmo também se baseia em revisão bibliográfica, pesquisa doutrinária e jurisprudencial. Ainda, enfatiza a importância de ações conjuntas entre governos, empresas e organizações da sociedade civil para abordar a insalubridade nos postos de trabalho. A promoção de uma cultura de segurança no trabalho, a implementação efetiva de regulamentações e a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores são essenciais para garantir condições de trabalho dignas e respeito aos direitos humanos fundamentais.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Saúde Ocupacional. Regulamentação trabalhista. Doenças ocupacionais. Responsabilidade governamental.

INTRODUÇÃO

A dignidade humana é um princípio fundamental do direito trabalhista, que busca proteger os direitos e a integridade dos trabalhadores em todas as esferas da sua vida profissional. No contexto específico da insalubridade, acidentes e doenças no trabalho, a garantia da dignidade humana assume uma importância ainda maior, pois envolve a preservação da saúde física, mental e social dos trabalhadores.

No âmbito do Direito do Trabalho, assim como em outras áreas jurídicas, a formação do sistema legal não se limita apenas às leis existentes, mas também é fundamentada em princípios orientadores. De acordo com Delgado (2016), o Direito é um conjunto de princípios, regras e institutos que visam organizar as relações, situações e instituições, estabelecendo vantagens, obrigações e deveres dentro do contexto social.

Dentre os princípios mais relevantes no campo do Direito do Trabalho, destaca-se o Princípio da Proteção. Este princípio é considerado de suma importância no âmbito trabalhista, uma vez que tem como objetivo principal a proteção do trabalhador.

Ao longo dos anos, diversos estudiosos do direito têm se dedicado a analisar e debater as questões relacionadas à dignidade humana do trabalhador diante dessas situações como a insalubridade. Autores renomados têm contribuído com suas pesquisas e reflexões, fornecendo

fundamentos teóricos e jurídicos para a proteção dos direitos dos trabalhadores, os quais serão objeto de análise no presente trabalho.

O trabalho utilizou de método dedutivo, partindo do geral para o específico, primeiro analisando a Teoria Geral dos Direitos Humanos até o estudo da insalubridade e acidentes envolvendo os trabalhadores no contexto laboral. O mesmo também se baseia em revisão bibliográfica, pesquisa doutrinária e jurisprudencial.

1 DA TEORIA GERAL DOS DIREITOS HUMANOS

A teoria geral dos Direitos Humanos explora os fundamentos éticos e morais que sustentam os direitos humanos, investiga sua evolução histórica ao longo do tempo e analisa as diferentes categorias de direitos, como os direitos civis e políticos, os direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos coletivos e os direitos de solidariedade.

Os Direitos Humanos foram integrados à Constituição Federal para evitar danos e sofrimento humano, deste modo, considerados indispensáveis e essenciais para uma vida digna. Ademais, para garantir a efetividade dos Direitos humanos faz necessário a utilização de instrumentos e garantias jurídicas, e constituem um marco notável para que os direitos não se tornem meras afirmações retóricas. Como um conjunto de normas legais os Direitos Humanos também se tornaram um critério para orientar e implementar políticas públicas de instituições em todos os setores.

1.1 Do conceito de Direitos Humanos

A expressão teórica dos direitos humanos é um trabalho imenso e complexo, que exige que o tradutor esclareça sistematicamente seus principais aspectos. Prisma de diferentes perspectivas filosóficas e internacionais e a constituição. O que realmente importa é que essas perspectivas partam de um centro comum, que é um conceito de dignidade humana.

A dignidade da pessoa humana está interligada com os direitos humanos, já que sem estes, aquela inexistente." Assim, a dignidade humana consiste na qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, bem como assegura condições materiais mínimas de sobrevivência" (RAMOS, 2018). Deste modo, funciona

o princípio da dignidade da pessoa humana como último reduto de hermenêutica, o qual deve ser tomado como limite inatacável de qualquer direito e garantia básica.

Ademais, a Constituição (BRASIL, 1988) afirma que nossa ordem econômica é "garantir que todos tenham uma existência digna" (art. 170, caput). Reconhecendo que todos os direitos humanos ajudam a compor a dignidade humana requer total atenção a todos os direitos humanos, sem exceção.

Souza e Souza Filho (2012, p. 230), relata que: "Direitos Humanos são aqueles necessários para que uma pessoa possa ter uma vida com dignidade. Talvez, o primeiro e o maior de todos, seja o respeito à dignidade humana, a que todas as pessoas têm direito e nem sempre é reconhecido pelos poderes públicos". Ante ao exposto, nota-se que os Direitos Humanos têm o poder de auxiliar na compreensão dos dispositivos regulado e suprallegal, maximizar o valor humano e proteger a dignidade humana. Tratar a todos com respeito e consideração, mantendo seus privilégios e o direito de receber tratamento igualitário daqueles a eles relacionados, garantindo a todos que tal tratamento está em conformidade com a dignidade humana, tratando a todos com respeito e consideração, e ao mesmo tempo salvaguardando seus direitos e privilégios e exigir que todos sejam tratados com igualdade.

Percebe-se que os direitos humanos declarados às pessoas, independentemente de suas capacidades, natureza e preferências pessoais, estão relacionados ao processo de evolução histórica, ou seja, cultural, denominados direitos adquiridos ao longo da história. Nesse processo, estão os direitos sociais, que enfatizam o trabalho e sua segurança de forma digna, a fim de alcançar sua efetividade e compromisso com o Estado, o meio social e a sociedade civil.

1.2 Do Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade humana é um guia que todas as organizações devem seguir indiscriminadamente, sendo o fundamento dos Direitos Humanos. A dignidade humana se concretiza a partir do momento em que o indivíduo realiza seus direitos mínimos importantes, denominados direitos fundamentais, que são responsáveis por proporcionar respeito e qualidade de vida a todos, tais como: saúde, educação, liberdade, trabalho e outros.

Além disso, consoante o celebre autor José Miguel Garcia Medina (2017) reforça a importância desse princípio, quando se refere ao mesmo "de princípio de aceitação universal,

constituindo o eixo em torno do qual deve girar todo o sistema normativo, núcleo dos direitos fundamentais"

Assim, o reconhecimento da dignidade humana ganha força até atingir a ideia contemporânea, e há vários movimentos que têm contribuído para o desenvolvimento direitos humanos e afetam de alguma forma Princípios de construção.

Um dos princípios garantidores desse Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana. No entanto, não basta que o Estado seja Democrático de Direito e a Carta Magna assegure direitos e garantias fundamentais. O trabalho deve ter dignidade, tendo como alvo não só os fatores econômicos, mas principalmente os trabalhadores, cidadãos comuns inseridos em seu ambiente de trabalho, e interagir com este ambiente que agrega valores e desafios.

A doutrina reconhece duas dimensões constitutivas da dignidade humana, uma negativa e uma positiva. O lado negativo é impedir que a pessoa seja objeto de humilhação ou ofensa. Ferreira dos Santos (1999, p. 95), por exemplo: "Portanto, o nosso texto constitucional afirma consistentemente que "ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante" (art. 5º, III, CF).

A Constituição Federal estabelece claramente em seu arts. 5º e 7º, os direitos e garantias fundamentais do indivíduo. Observam que um dos princípios fundamentais da Constituição Federal é a dignidade humana. Esse princípio constitucional é conceituado como balizador para orientar o ordenamento jurídico e, como tal, seu principal objetivo é resguardar as qualidades e atributos básicos dos trabalhadores nas relações de trabalho (MELO, 2013).

Pela mesma razão, Lenza (2014) menciona que a Constituição Federal consagra os direitos e garantias fundamentais do indivíduo, que são necessários para proteger a dignidade do indivíduo. Diante da vida social, é preciso analisar qual é a essência do que se percebe, e em muitos casos os direitos dos cidadãos dependem do descumprimento da outra parte das obrigações de tais direitos.

Além disso, isso significa que a grandeza pessoal de cada membro da sociedade deve ser respeitada e respeitada pelo Estado e pelo resto da sociedade sem qualquer possibilidade de desvalorização, exploração, discriminação, exclusão ou tratamento desumano. As leis devem se concentrar em proteger os seres humanos de qualquer forma de abuso. Em contrapartida, a Constituição Federal restringe a atuação do poder público por meio do princípio da dignidade da pessoa humana, assegurando diversos outros direitos, como os consagrados no artigo 5º da Carta.

Há também aspectos positivos na noção de dignidade da pessoa humana amparada pela

doutrina, que confere ao Estado a obrigação da plena realização do ser humano. Não apenas se contenta com o reconhecimento da dignidade humana pelo Estado, mas torna necessário que o Estado funcione de forma positiva e prática para atingir sua especificidade.

Assim, não deve haver discussões quanto à aplicação ou não da dignidade da pessoa humana para a preservação dos direitos fundamentais e a proteção da sociedade, pois é, sem sombra de dúvidas, necessária e indispensável sua utilização para a garantia de uma sociedade livre, justa e solidária.

Portanto, conclui-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é a fonte de comprovação jurídica dos direitos fundamentais, a fonte da essência ética, que confere ao sistema dos direitos fundamentais unidade de sentido, valor e consistência prática, e é o fundamento e valor fundamental dos direitos humanos. Deste modo, os direitos fundamentais são a manifestação mais direta da dignidade humana.

1.3 Das dimensões/Gerações dos Direitos Humanos

Os Direitos Humanos são um conjunto de princípios e normas universais que garantem garantia, liberdade e igualdade a todas as pessoas, independentemente de sua origem, raça, sexo, religião, ou qualquer outra característica. A evolução dos Direitos Humanos ao longo do tempo é frequentemente categorizada em gerações, cada uma representando um estágio distinto no desenvolvimento desses direitos.

Como conclui Manoel Goncalves Ferreira Filho, "a primeira geração seria a dos direitos de liberdade, a segunda, dos direitos de igualdade, a terceira, assim, complementar o lema da Revolução Francesa: liberdade, igualdade, fraternidade" (1995. p. 57). A primeira geração, também conhecida como direitos civis e políticos, emergiu nos séculos XVII e XVIII, influenciada pelas revoluções inglesa, americana e francesa. Essa geração se concentrou em direitos fundamentais como liberdade de expressão, igualdade perante a lei, direito à vida, liberdade de religião e proteção contra a tortura e a escravidão.

A segunda geração de direitos humanos surgiu no XIX, ganhando maior culto após a Segunda Guerra Mundial. Essa geração concentra-se nos direitos psicológicos, sociais e culturais. Inclui o direito à educação, saúde, moradia, trabalho digno e segurança social. O objetivo era garantir a justiça social e reduzir as desigualdades sociais e desfavoráveis.

A terceira geração de direitos humanos surgiu no final do século XX, enfatizando os direitos coletivos e solidários. Esses direitos englobam o direito ao desenvolvimento sustentável, autodeterminação dos povos, meio ambiente saudável, paz e cooperação internacional. Essa geração busca promover a solidariedade global e a preservação dos recursos naturais para as futuras gerações.

Assim, conforme Alexandre de Moraes (2019), “direitos de terceira geração os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, que englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida”. Além dessas três gerações, algumas abordagens modernas também falam de uma quarta geração de direitos humanos, focando na proteção dos direitos relacionados à tecnologia, como a privacidade na era digital e a proteção contra a inclusão de algorítmicos.

2 DA INSALUBRIDADE, ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

A proteção dos Direitos Humanos relacionados à insalubridade e às doenças do trabalho envolve a adoção de políticas públicas efetivas, legislação trabalhista adequada e mecanismos de fiscalização e responsabilização. Além disso, é essencial promover a conscientização e a participação dos trabalhadores, sindicatos, empregadores e da sociedade civil na defesa desses direitos.

Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores não apenas promove o respeito aos direitos humanos, mas também contribui para a criação de ambientes de trabalho mais justos, equitativos e sustentáveis, onde a dignidade humana é valorizada e protegida.

As doenças do trabalho e a insalubridade representam questões cruciais no cenário ocupacional contemporâneo. À medida que a sociedade busca um ambiente de trabalho cada vez mais produtivo e competitivo, é preciso não negligenciar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A exposição a agentes negativos e condições insalubres pode gerar efeitos adversos na saúde física e mental dos profissionais, causados em doenças ocupacionais graves e, em alguns casos, permanentes. Nesse contexto, torna-se imperativo um olhar mais atento para a prevenção e controle desses riscos, a fim de garantir ambientes laborais seguros e saudáveis, protegendo a força de trabalho e promovendo uma cultura empresarial que valorize a saúde de seus colaboradores.

2.1 Da globalização e seus efeitos no trabalho

A expansão do capitalismo (levando ao desaparecimento das antigas relações de trabalho para disseminar o trabalho contratado e, em última instância, resultando em maior demanda por trabalhadores), e a forma de remuneração. O departamento técnico da fábrica (baseado em algumas variáveis fora do controle dos trabalhadores) implicava na alta produtividade até a exaustão.

Contudo, ainda, Cassar ressalta que:

Essas transformações no processo de trabalho e da economia geram consequências lógicas sentidas por todos: desigualdade social, política, cultural, religiosa, racial etc.; nações desnacionalizadas, subordinadas aos ditames dos países ricos; países mais pobres e crescimento do desemprego (2014, p. 22).

O impacto da globalização na forma como as empresas produzem e organizam o trabalho, a transformação tecnológica e a busca por maior produtividade com menores custos trabalhistas, além de afetar a qualidade do ambiente de trabalho, afeta a saúde dos trabalhadores, causando desgaste físico e mental.

A sociedade contemporânea tornou-se a consciência coletiva de uma sociedade de risco, remete à ideia de globalização, assim tudo na terra é universal e deve ser administrado por outros meios que os métodos tradicionais (ARNAUD, 2016). A globalização levou ao avanço da divisão da estrutura de classes, quando a desigualdade aumenta, o mundo se move em direção a um mercado de trabalho cada vez mais aberto e flexível.

A instabilidade das relações de trabalho desencadeia o processo de aumento da atividade laboral (o trabalho se torna mais intenso), por terem tendência a aceitar salários piores e condições de trabalho mais difíceis, os trabalhadores são constantemente coagidos (HIRATA, 2014; ROSSO, 2017, STANDING, 2019).

Por sua vez, Boaventura de Souza Santos esclarece que a globalização promove a geração de riqueza sem geração de empregos. Em um ambiente progressivo de integração do mercado, a perda de direitos conexos, juntamente com o aumento do desemprego estrutural, está levando à exclusão dos trabalhadores. É a chamada “lógica da exclusão”, o trabalho deixa de ser assunto dos cidadãos, e vice-versa, prejudicial à democracia.

O uso de mão de obra em condições instáveis e o aproveitamento das vulnerabilidades socioeconômicas de populações subdesenvolvidas ou em desenvolvimento podem produzir condições semelhantes à escravidão em várias partes do mundo.

Por exemplo, o sociólogo Otávio Ianni (1998) argumenta que “A globalização do mundo pode ser vista como um processo histórico-social de vastas proporções, abalando mais ou menos drasticamente os quadros sociais” que contribuiu para o crescimento dos movimentos trabalhistas nacional, continental e globalmente. No entanto, nas condições atuais, é quase impossível que os trabalhadores se reúnam em torno de qualquer organização ou lancem um movimento ativo nacional e internacionalmente.

Para Rudiger, as mudanças na organização do trabalho e a introdução de tecnologias voltadas à substituição da força de trabalho exigem que os trabalhadores construam um novo perfil altamente responsivo para garantir a competitividade nas relações laborais e garantir o máximo lucro nos cenários empresariais (1999, p.12).

Além disso, dada a redução da jornada de trabalho e a automação, o aumento da produtividade levará naturalmente a uma sociedade de melhor qualidade de vida. Pois, pode gerar recursos financeiros adicionais para investimentos em infraestrutura e serviços públicos, como educação, saúde, transporte e comunicação. Isso contribui para o desenvolvimento social e melhoria da qualidade de vida da população. No entanto, não é isso que observamos entre a classe trabalhadora brasileira, apesar da utilização do maquinário, muitos brasileiros passam a maior parte da vida nas indústrias.

Como bem aponta Minardi (2010, p. 196), os funcionários de hoje trabalham muito com pouco descanso. O autor fala de descanso não apenas descanso para dormir e relaxar, mas tempo livre para viajar, ler, brincar, assistir filmes e peças de teatro, esportes, etc. O aumento da produtividade leva a salários mais altos, mas, por exemplo, a classe trabalhadora atua mais horas, vale ressaltar que o lazer foi substituído pelo consumismo.

2.2 Da Insalubridade

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho (MTE) para proteger a saúde dos trabalhadores apontam algumas questões relacionadas à segurança ocupacional e assistência médica, como regulamentações sobre ambientes insalubres.

Nesse sentido, as empresas devem entender os fatores que levam a condições insalubres e as regras sobre o assunto para cumprir a legislação.

Também ocorreram ações judiciais coletivas de danos morais contra empresas envolvidas em comportamentos arriscados, perigosos ou insalubres, mas nenhuma precaução obrigatória ou recomendada foi tomada para melhorar o ambiente de trabalho (DELGADO, 2018).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o art. 189 e 193 da CLT define as atividades consideradas insalubres, como "quando o empregado é exposto a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos" (BRASIL, 1943).

O trabalho em condições insalubres é considerado exposição a substâncias nocivas à saúde e está sujeito a ação disciplinar na CLT. Por se tratar de condições relacionadas ao conhecimento técnico-científico, a regulamentação do Ministério do Trabalho estipula tais condições de trabalho.

O trabalhador está sujeito a condições nocivas quando o local de trabalho é precário. São exemplos de precariedade: o trabalho sob elevadas temperaturas, a exposição excessiva à substâncias tóxicas; os materiais cortantes que podem provocar acidentes de trabalho; as jornadas diárias extensas, a escassez de pausas para descanso. Além disso, o ritmo de trabalho e o esforço físico são intensos e os salários são baixos.

O trabalho excessivo, juntamente com o trabalho prolongado, pode causar ataques de gravidade aumentada, que se manifestam como convulsões, e podem levar a parada cardíaca e morte. Quando essas câimbras são intensas e frequentes, seguidas de tontura, cefaléia, vômitos e convulsões, indica um quadro clínico extremo relacionado ao estresse ocupacional, além de traumatismos, tendinites e queimaduras.

Além da CLT, que é um marco no desenvolvimento do direito do trabalho brasileiro, a Constituição também inclui um setor de saúde em que todos os cidadãos podem ser encontrados usufruindo do direito à saúde garantido pelo Estado, conforme disposto na Seção II:

Art. 196. A saúde é direito e dever do Estado para todos, garantida por meio de políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e outras exacerbações, e pelo acesso universal e igualitário às ações e serviços de promoção, proteção e reabilitação (PALÁCIO DO PLANALTO, 2023).

Enquanto essas atividades são realizadas por trabalhadores de empresas privadas, o Estado tem o poder de realizar fiscalizações e até mesmo suspender suas operações caso sejam constatadas

irregularidades na execução de operações sob a orientação prévia estabelecida nas regras que regem as atividades.

2.3 Das estatísticas relacionadas aos acidentes e doenças em decorrência do trabalho.

Em todo o mundo, um trabalhador morre por acidente de trabalho ou doença ocupacional a cada 15 segundos. De 2012 a 2020, 21.467 desses profissionais eram brasileiros - o que significa 6 mortes por 100.000 empregos formais nesse período, compilado pelo Ministério do Trabalho Público (MPT) e Ministério do Trabalho.

Gráfico 1



Fontes: Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul e Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Durante a pandemia de Covid-19 no estado de Mato Grosso do Sul, o número de mortes por acidentes de trabalho aumentou. A fim de melhor informar, o gráfico 01 descreve as ocorrências nos anos informados, no ano de 2017 ocorreram 38 acidentes graves resultando em morte, já no ano de 2018 ocorreu uma leve redução para 32 vítimas fatais, no entanto, em 2020, 46 pessoas morreram no estado por acidentes de trabalho, em comparação com 33 em 2019, um aumento de 39% em um ano de pandemia em relação ao ano anterior.

Outro fato que tem gerado preocupações em relação ao ano de 2020 é que as mudanças no ambiente de trabalho causadas pelo coronavírus tiveram um grande impacto na saúde mental dos trabalhadores. Para Oliveira (2011), o homem não busca apenas a saúde, no sentido estrito do termo, uma qualidade de vida; como profissional ele não quer apenas condições higiênicas para o

exercício de suas atividades, mas também quer uma vida no trabalho com qualidade.

Dessa forma, é preciso considerar a importância da obtenção de amparo legal para garantir as condições mínimas dignas de bom desempenho do trabalho, que deve se desenvolver de forma sadia, para a segurança física e psicológica dos trabalhadores.

As principais razões para a mudança nos dados envolvendo transtornos mentais foram aumento de demissões, crise financeira, home office, medo de contágio, perda de um ente querido, solidão e isolamento levando ao aumento das licenças médicas e aposentadorias com deficiência por transtornos mentais.

Segundo Minardi (2010, p. 2), a saúde mental é o bem-estar necessário para a saúde psíquica e, portanto, é considerada a parte do cérebro associada aos processos mentais superiores denominados cognição, como como inteligência, pensamento, compreensão, percepção e imaginação.

Desta forma, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser aplicado de forma efetiva e holística, não como um gesto de boa vontade, mas em sentido normativo e persuasivo, garantindo a dignidade de quem contribui para o desenvolvimento do país e enaltecendo o valor social de trabalho.

Os números oficiais mostram que o número de acidentes no Brasil vem crescendo de forma alarmante, sem levar em conta que grande parte dos acidentes não é notificada devido ao alto índice de informalidade nas relações laborais.

O artigo 19 da Lei nº 8.213, de 1991, define acidente de trabalho como qualquer lesão corporal ou perturbação causada pela execução do trabalho. As lesões podem ser permanentes ou temporárias e resultar em incapacidade ou capacidade reduzida para o trabalho. Em casos extremos, pode levar à morte. Segundo o INSS, a faixa etária mais comum para as mulheres é de 30 a 34 anos, enquanto para os homens é de 18 a 24 anos.

A análise do perfil dos casos notificados de acidentes de trabalho divulgados pelo Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (SmartLab) , demonstra que as lesões corporais mais frequentes são: Fratura 18%, seguido de, Contusão, Esmagamento (Superfície Cutânea I), com 14%, o Corte, Laceração, Ferida Contusa, Punctura, com 14% dos casos registrados, Lesão Imediata, com 14%, além de , Distensão e Torção, com 11%, Luxação 7%, grupos de lesões mais frequentes que totalizam 67% das notificações no período.

O desempenho atual dos eventos é absolutamente chocante e mostra a realidade precária

do clima de trabalho que o país oferece, independentemente do setor de atividade analisado. Isso é ainda agravado pela conhecida vulnerabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego como órgão fiscalizador da segurança e saúde do trabalhador, juntamente com a falta de capacitação técnica dos profissionais e a falta de conscientização dos empresários e trabalhadores.

Desde a implantação da “Lei do Trabalho”, ela tem desempenhado um papel na promoção da dignidade do trabalhador e na proteção da saúde do trabalhador por meio de instrumentos normativos. A abordagem constitucional aponta para a conquista da saúde do trabalhador, mas também para a integração de um homem digno e feliz com suas atividades, que tenha habilidades e aspirações próprias, e vise a qualidade de vida, que deve ser priorizada como um elemento de proteção do Estado.

No entanto, ao analisar o atual desenvolvimento das atividades laborais e a aplicação das normas de proteção ao trabalhador, pode-se observar que mesmo com toda proteção e avanço normativo, os trabalhadores estão cada vez mais desprotegidos, já que no Brasil não há boa distribuição de renda, enquanto o mercado de trabalho está crescendo e mostrando intensa competição, não basta para a nossa sociedade (ALMEIDA; POZZOLI 2014, p. 94).

Como tal, os regulamentos n. 3.214/77, com a participação do governo, trabalhadores e empregadores, começou a ser elaborada e revisada de forma tripartite por meio de diversas Normas (NR`s), que representam um grande avanço na melhoria das condições de trabalho. As NR`s estão divididas em regras gerais de segurança do trabalho e regras específicas para os mais diversos cargos e riscos no ambiente de trabalho. Essas normas buscam fatores preventivos para a segurança e saúde do trabalhador. Priorizam identificar e controlar os riscos por meio de programas de prevenção de danos aos trabalhadores. Identificar a jurisprudência dos tribunais superiores acerca dos acidentes de trabalho, especificamente em relação à responsabilização dos empregadores e do sistema público de saúde.

3 DA TUTELA DO TRABALHADOR AFETADO POR ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

A proteção da saúde do trabalhador é uma preocupação essencial no campo dos direitos do trabalho e da saúde ocupacional. Diversos mecanismos e tutelas foram estabelecidos para garantir que os trabalhadores possam desfrutar de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Essas tutelas visam prevenir doenças ocupacionais, promover a saúde e garantir o bem-estar dos trabalhadores.

As tutelas destinadas a proteger a saúde do trabalhador abrangem várias áreas, como legislação trabalhista, normas de segurança ocupacional, programas de prevenção, educação e conscientização, além de mecanismos de fiscalização e responsabilização. Essas tutelas têm como objetivo garantir que os trabalhadores sejam protegidos de riscos ocupacionais e exposição a agentes nocivos à saúde. Essas tutelas visam assegurar que a saúde dos trabalhadores seja protegida e promovida, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e favoráveis ao bem-estar.

3.1 Políticas e normas para a segurança no trabalho.

A legislação trabalhista estabelece os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, incluindo normas relacionadas à segurança e saúde no trabalho. Ela define requisitos para equipamentos de proteção individual, treinamento, prevenção de acidentes e doenças, entre outros.

As políticas para a segurança no trabalho são um conjunto de diretrizes, estratégias e práticas adotadas por empresas, organizações e governos para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essas políticas visam prevenir acidentes, minimizar riscos ocupacionais e proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Ademais, “as inadequações às normas de saúde e segurança geraram condenações judiciais, multas às organizações e indenizações aos trabalhadores afetados”. (Duarte, 2016). As normas de segurança ocupacional estabelecem padrões e diretrizes específicas para diferentes setores de atividade e tipos de trabalho. Essas normas são desenvolvidas por órgãos governamentais, instituições internacionais e entidades reguladoras, com o objetivo de garantir a segurança dos trabalhadores e minimizar os riscos à saúde.

Essas normas abrangem uma ampla gama de áreas, incluindo equipamentos de proteção individual, prevenção de incêndios, sinalização de segurança, ergonomia, manuseio de substâncias perigosas, segurança elétrica, trabalho em altura, entre outras. Elas são adaptadas de acordo com a natureza do trabalho, os riscos envolvidos e as leis e regulamentos específicos de cada país.

A implementação das normas de segurança no trabalho requer a participação ativa e a

cooperação tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores. Os empregadores têm a responsabilidade de fornecer um ambiente de trabalho seguro, garantir que os equipamentos e as instalações estejam em conformidade com as normas, fornecer treinamento adequado, promover uma cultura de segurança e realizar avaliações de riscos regulares.

Ao promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis, as normas de segurança no trabalho visam proteger a vida, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Elas contribuem para a redução de acidentes e doenças ocupacionais, aumentando a produtividade, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores e promovendo uma cultura de segurança no ambiente de trabalho.

3.2 Do adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade é um direito trabalhista previsto na legislação de diversos países, incluindo o Brasil, e tem como objetivo compensar os trabalhadores que desempenham suas atividades em condições insalubres, ou seja, em ambientes que apresentam agentes nocivos à saúde.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que os empregados que trabalham em condições insalubres têm direito a receber um adicional de insalubridade. Esse adicional é calculado sobre o salário mínimo ou o salário-base do trabalhador, dependendo do grau de insalubridade a que ele está exposto.

O grau de insalubridade é determinado por meio de laudos técnicos elaborados por profissionais habilitados, como médicos do trabalho e engenheiros de segurança do trabalho. Esses laudos avaliam as condições do ambiente de trabalho, os agentes nocivos presentes e os riscos à saúde dos trabalhadores.

Existem três graus de insalubridade previstos na legislação brasileira: mínimo, médio e máximo. O adicional varia de acordo com o grau de insalubridade, sendo de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo ou salário-base do trabalhador. Cada grau de insalubridade possui um adicional correspondente sobre o salário do trabalhador exposto, de acordo com a legislação vigente. O adicional de insalubridade é uma compensação financeira destinada a recompensar o trabalhador pelos riscos adicionais à sua saúde enfrentados no ambiente de trabalho.

É importante destacar que o adicional de insalubridade não deve ser confundido com o adicional de periculosidade, que se refere a atividades que envolvem riscos iminentes à vida ou à integridade física do trabalhador. O pagamento do adicional de insalubridade é um direito garantido

aos trabalhadores expostos a condições insalubres, e cabe ao empregador verificar e garantir o seu cumprimento de acordo com as normas e regulamentações estabelecidas.

Ademais, a jurisprudência do STJ entende a necessidade de aplicar o adicional de insalubridade para os trabalhadores, assim:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS. LIMPEZA DE BANHEIROS E RECOLHIMENTO DE LIXO EM HOSPITAL PÚBLICO. AMBIENTE DE GRANDE CIRCULAÇÃO. SÚMULA 448, II, DO TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Esta Corte Superior pacificou o entendimento de que a limpeza e coleta de lixo de sanitários, em locais de grande circulação de pessoas, como no caso, hospital, devem ser enquadradas como atividade insalubre, nos termos da Súmula n.º 448, II, do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10500-32.2021.5.03.0180, 8ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 09/08/2022).

A concessão e o projeto desse adicional são regidos pela Norma Regulamentadora NR-15, que estabelece os limites de tolerância para diversos agentes insalubres. A limpeza e coleta de lixo hospitalar são atividades perigosas e insalubres devido aos riscos associados à exposição a resíduos biológicos e químicos perigosos em ambientes de saúde, e materiais potencialmente contaminados, como luvas, seringas, gaze, resíduos de sangue e outros.

3.3 Do auxílio-doença.

O auxílio-doença é um benefício previdenciário fundamental que visa amparar os trabalhadores que se encontram temporariamente incapazes para o trabalho devido a doenças ou lesões. Esse benefício proporciona uma renda substitutiva durante o período em que o trabalhador está afastado de suas atividades laborais devido à sua condição de saúde.

Existem diversas fontes legais e institucionais que regem o auxílio-doença em diferentes países. A Lei de Auxílio-Doença, no contexto brasileiro, é uma legislação fundamental para proteger os trabalhadores que se encontram temporariamente incapacitados para o trabalho devido a doenças ou lesões. A Lei nº 8.213/1991 estabelece os critérios e procedimentos para a concessão e o pagamento do auxílio-doença no sistema previdenciário brasileiro.

Ainda, a lei citada é uma ferramenta que visa proteger os direitos dos trabalhadores, ao

mesmo tempo em que busca evitar possíveis abusos ou fraudes no sistema previdenciário. A garantia de um processo justo e transparente na avaliação da incapacidade e na concessão do auxílio-doença é fundamental para assegurar que os benefícios sejam concedidos de maneira adequada e justa.

No Brasil, o auxílio-doença é regulamentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Para ter direito ao benefício, é necessário cumprir alguns requisitos, como ter contribuído para a Previdência Social por um determinado período e estar incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos.

A concessão do auxílio-doença requer a comprovação da incapacidade para o trabalho por meio de exames médicos e avaliação da perícia médica do INSS. É necessário apresentar documentos médicos que comprovem a existência da doença ou lesão e a sua incapacidade para o trabalho.

3.4 Do auxílio acidente.

O auxílio acidente é um benefício previdenciário concedido a trabalhadores que sofreram um acidente de qualquer natureza que resulte em seqüela definitiva que reduza sua capacidade de trabalho. Esse benefício tem como objetivo compensar as consequências e impactos financeiros decorrentes da redução da capacidade laboral.

A literatura especializada aborda o auxílio-acidente como uma importante proteção social para os trabalhadores que, após sofrerem um acidente, ficam com seqüelas que afetam sua capacidade de trabalho de forma permanente, mas não os incapacitam totalmente. Ainda, a mesma enfatiza sobre a importância do auxílio-acidente como uma forma de proteção social e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores acidentados. É visto como uma medida de reparação e compensação pelos danos sofridos, buscando preservar o bem-estar do trabalhador e sua inserção no mercado de trabalho. O auxílio-acidente também tem um efeito indireto na promoção da segurança no trabalho.

Ao fornecer uma compensação financeira e social ao trabalhador acidentado, o benefício incentiva as empresas a adotarem medidas de prevenção e segurança no ambiente de trabalho, visando evitar acidentes e lesões que possam levar à redução da capacidade laboral.

No contexto brasileiro, o auxílio-acidente é regulamentado pela Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. O artigo 86 dessa lei trata

especificamente do auxílio-acidente e estabelece os requisitos e condições para sua concessão.

De acordo com a legislação brasileira, o auxílio-acidente é devido ao trabalhador que, em decorrência de acidente, apresente sequela definitiva que implique redução da capacidade para o trabalho habitual. O benefício é concedido como uma forma de indenização ao trabalhador, tendo em vista que a lesão permanente resultante do acidente pode afetar sua capacidade produtiva.

Deste modo, a jurisprudência reconhece a necessidade do auxílio para os trabalhadores vítimas de acidentes no trabalho, como nota-se:

RECURSO ESPECIAL REPETITIVO. ART. 105, III, ALÍNEA A DA CF. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-ACIDENTE. REQUISITOS: COMPROVAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE E DA REDUÇÃO PARCIAL DA CAPACIDADE DO SEGURADO PARA O TRABALHO. DESNECESSIDADE DE QUE A MOLÉSTIA INCAPACITANTE SEJA IRREVERSÍVEL. NÃO INCIDÊNCIA DA SÚMULA 7/STJ. PARECER MINISTERIAL PELO PROVIMENTO DO RECURSO ESPECIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO.

1. Nos termos do art. 86 da Lei 8.213/91, para que seja concedido o auxílio-acidente, necessário que o segurado empregado, exceto o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial (art. 18, § 1o. da Lei 8.213/91), tenha redução permanente da sua capacidade laborativa em decorrência de acidente de qualquer natureza.

2. Por sua vez, o art. 20, I da Lei 8.213/91 considera como acidente do trabalho a doença profissional, proveniente do exercício do trabalho peculiar à determinada atividade, enquadrando-se, nesse caso, as lesões decorrentes de esforços repetitivos.

3. Da leitura dos citados dispositivos legais que regem o benefício acidentário, constata-se que não há nenhuma ressalva quanto à necessidade de que a moléstia incapacitante seja irreversível para que o segurado faça jus ao auxílio-acidente.

4. Dessa forma, será devido o auxílio-acidente quando demonstrado o nexo de causalidade entre a redução de natureza permanente da capacidade laborativa e a atividade profissional desenvolvida, sendo irrelevante a possibilidade de reversibilidade da doença.

Precedentes do STJ.

5. Estando devidamente comprovado na presente hipótese o nexo de causalidade entre a redução parcial da capacidade para o trabalho e o exercício de suas funções laborais habituais, não é cabível afastar a concessão do auxílio-acidente somente pela possibilidade de desaparecimento dos sintomas da patologia que acomete o segurado, em virtude de tratamento ambulatorial ou cirúrgico.

6. Essa constatação não traduz, de forma alguma, reexame do material fático, mas sim valoração do conjunto probatório produzido nos autos, o que afasta a incidência do enunciado da Súmula 7 desta Corte.

7. Recurso Especial provido.

(REsp n. 1.112.886/SP, relator Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, Terceira Seção, julgado em 25/11/2009, DJe de 12/2/2010.)

Em suma, o auxílio-acidente desempenha um papel importante na proteção do trabalhador, garantindo uma compensação financeira e social adequada para aqueles que sofreram

acidentes e ficaram com sequelas que impactam sua capacidade de trabalho. Essa proteção contribui para a estabilidade econômica, a manutenção da inserção no mercado de trabalho e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores afetados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise, conclui-se que a preservação e proteção do trabalhador são temas de grande relevância tanto no âmbito nacional quanto internacional. Eles têm despertado debates e estudos constantes por parte de estudiosos e especialistas na área, buscando garantir condições de trabalho saudáveis e seguras para os trabalhadores.

As normas nacionais, que buscam proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, passam por revisões e atualizações contínuas, visando alinhar-se aos parâmetros internacionais e às recomendações da Organização Internacional do Trabalho. Além disso, essas normas estão fundamentadas nos princípios estabelecidos na Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

É imprescindível reconhecer que um ambiente de trabalho adequado não apenas contribui para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, mas também promove uma maior produtividade e satisfação no trabalho. Portanto, investir em medidas de preservação e proteção do meio ambiente de trabalho é um compromisso fundamental para assegurar direitos básicos e promover uma cultura organizacional saudável e responsável.

É notório que a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é de interesse tanto do Estado quanto da sociedade como um todo, uma vez que suas consequências afetam não apenas o trabalhador afetado, mas também a Previdência Social, financiada por todos, e o Poder Judiciário, que lida com um grande número de processos em busca de reparação pelos danos causados no ambiente de trabalho.

Para alcançar a evolução legislativa e a efetiva concretização desse direito fundamental dos trabalhadores, é necessário promover uma mudança comportamental e cultural entre empregadores, empregados, sindicatos e a sociedade como um todo. Isso requer um processo concreto de educação e conscientização ambiental, por meio de programas governamentais, inclusão da temática nos currículos escolares, divulgação de informações por meio de campanhas

publicitárias e oferta de cursos gratuitos pelas empresas. Afinal, o interesse em manter um ambiente de trabalho saudável e seguro é compartilhado por todos.

REFERÊNCIAS

ARNAUD, A. J. **Governança Global: Cátedra Unesco em Direitos Humanos, Violência, Políticas Públicas e Governança**, 2016.

ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. **Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana**. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade Humana. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Decreto-lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. **Previdência Social**. Acesso em: 08 mar. 2022.

CANOTILHO, J J Gomes; CORREIA, Marcus Gonçalves; CANOTILHO, J J Gomes (Org.). **Direitos fundamentais sociais**. 2. ed. Sao Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

CELLARD, A. A Análise Documental. In: POUPART, J. et al. (Orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 295-316.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: Com os Comentários à lei .13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: Com os Comentários à lei .13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DUARTE, S. ; FABIO, E. ; GUZMAN, E. F. . **IMPACTO DA ANÁLISE DOS INDICADORES FINANCEIROS DAS EMPRESAS DO RAMO DE COMÉRCIO LISTADAS NA BMF&BOVESPA**.. Revista Científica Semana Acadêmica , v. 001, p. 12-14, 2018.

FERNANDES, Fábio. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho: Uma Visão Sistêmica**. São Paulo: LTR, 2009. pp. 44, 49-106, 215, 243.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **As medidas provisórias com força de lei**. Repertório IOB de Jurisprudência, nº 05/89, 1ª quinzena mar. 1989.

SANTOS, Fernando Ferreira dos: **Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1999, p. 95.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas 2010.

HIRATA, H. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo Social, São Paulo, p. 61-74, jan./jun. 2014.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2013.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Execução: teoria geral, princípios fundamentais, procedimento no processo civil brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

Ianni, Octavio “**O Mundo do Trabalho**”, São Paulo em Perspectiva, Vol. 8, n. 1, jan-mar, 1998, pp. 5-6.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011

RAMOS, Andre Carvalho. **Curso de direito humanos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2020.

ROSSO, S. D. **O ardil da flexibilidade os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

RUDIGER, DorotheeSisanne. **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontrutualismo**. São Paulo. LTr, 1999.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.