XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha

Edinilson Donisete Machado

Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
ePós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema “Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O DIREITO AO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA REINSERÇÃO DO TRABALHADOR ACIDENTADO

THE RIGHT TO WORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE REINSERTION OF THE ACCIDENTED WORKER

Jayne Letycia Stockmanns [1]

Resumo

O presente estudo analisa a reinserção do trabalhador acidentado no ambiente laboral, como instrumento de efetivação do direito ao trabalho, sob a perspectiva da atuação empresarial. Assim, é realizada uma reflexão acerca do direito ao meio ambiente de trabalho, dos aspectos que envolvem o acidente de trabalho, em seu conceito abrangente, e suas repercussões, e, por fim, da reinserção do trabalhador acidentado portador de incapacidade, sob a ótica da responsabilidade da empresa vinculada a sua função social. Para o desenvolvimento da pesquisa, será empregado o método dedutivo-dialético, utilizando-se um referencial bibliográfico.

Palavras-chave: Acidente de trabalho, Reinserção do trabalhador acidentado, Função social, Direito ao trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The present study analyzes the reinsertion of the accidented worker into the work environment, as an instrument for the realization of the right to work, from the perspective of business performance. Therefore, is realized a reflection about the right to the work environment, the aspects of the work accident, in its embracing concept, and its repercussions, on the normative guidelines of subject and, finally, about reinsertion of the accidented worker with incapacity, from perspective of the responsibility of the company related its social function. For the development of the research, the deductive-dialectic method will be employed, using a bibliographic reference.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work accident, Reinsertion of the accidented worker, Social function, Right to work

[1] Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá. Bacharel em Direito pela PUCPR. Advogada.

1 INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho, assim consideradas igualmente as doenças ocupacionais, demonstram-se sempre incidentes no cotidiano laboral, frutos, na maior parte das vezes, da despreocupação empresarial acerca das normas atinentes a saúde e segurança do trabalho.

Nesse sentido, são inúmeros os reflexos promovidos ao trabalhador, sua principal vítima, assim como a sua família, aos colegas e amigos de sua convivência social, e a própria empresa.

A partir disso, levando-se em conta não apenas a responsabilidade civil atribuída a empresa, passa-se a analisar o direcionamento de sua preocupação em reinserir aquele trabalhador vítima do infortúnio, assim como de sua consciência de todas as possíveis transformações que serão necessárias para reinserir aquele trabalhador no ambiente de trabalho.

Por certo que os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais refletem diretamente na integridade física e psicológica do trabalhador, mas não apenas isso, alcançam o próprio trabalho enquanto direito fundamental e instrumento de efetivação da dignidade da pessoa humana.

Nesse cenário, instaura-se a problemática do presente estudo, a qual merece uma atenção especial, isso porque se visualiza que os infortúnios laborais implicam consequências diretas ao exercício do direito ao trabalho, ao passo que, quando for o empregador o ator responsável pela sua ocorrência, este também poderia ser responsável pela adoção de medidas capazes de promover a reinserção do trabalhador acidentado novamente em seu ambiente de trabalho.

Em vista disso, a presente pesquisa é estruturada em quatro momentos cruciais. O primeiro deles corresponde a uma abordagem ampla do próprio direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, assim como dos deveres e responsabilidades que envolvem a atuação empresarial. O segundo, por sua vez, a uma análise do acidente de trabalho e suas repercussões, especialmente em direção a sua principal vítima, o trabalhador. O terceiro, por seu turno, alberga o retrato das singularidades que envolvem a função social da empresa. Por fim, o quarto destina-se a retratar de maneira reflexiva a reinserção do trabalhador acidentado enquanto responsabilidade da atuação empresarial, sobretudo ao se considerar que a atividade da empresa não se resume a uma finalidade puramente econômica, tornando-se necessária uma reflexão acerca do direito ao trabalho como direito básico

fundamental do trabalhador e, em vista disso, enquanto justificativa a responsabilidade da empresa em promover a reinserção do trabalhador acidentado.

É necessário destacar que a representação deste estudo não tem por finalidade excluir o dever do Órgão Previdenciário em relação ao processo de reabilitação profissional, consoante a previsão contida na Lei 8.213/1990, mas sim de estabelecer o alcance do compromisso empresarial, especialmente quando de sua responsabilidade o adoecimento do trabalhador, na promoção do direito ao trabalho através de sua reinserção em seu ambiente laboral.

Diante disso, busca-se responder ao problema central da presente pesquisa, de modo a determinar a capacidade da atuação empresarial com vistas a reinserção do trabalhador acidentado, mormente ao se considerar a promoção do exercício do direito fundamental ao trabalho.

2 DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO E SEGURO

Os acidentes de trabalho, assim como as doenças ocupacionais, refletem, quase que na totalidade dos casos, dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho e do desrespeito às normas relativas a saúde e segurança do trabalho por parte do empregador.

As consequências oriundas destes infortúnios acabam "causando deficiências físicas, ou minando a saúde do trabalhador até o ponto de deixá-lo sem condições para o exercício da atividade em que atuava, embora não o impossibilite de realizar outra compatível com seu estado de saúde" (MONTAL, 2010, p. 129)

Neste sentido, antes de se adentrar diretamente na discussão a respeito da reinserção deste trabalhador, faz-se necessário abordar alguns aspectos da tutela jurídica e das diretrizes normativas que estabelecem desde a garantia de um meio ambiente de trabalho adequado e seguro até os próprios deveres do empregador para com o trabalhador acidentado.

Com relação ao meio ambiente de trabalho, a Constituição Federal do Brasil de 1988 prevê a garantia ao trabalhador de um ambiente de trabalho seguro e saudável, ao estabelecer como direitos dos trabalhadores, em seu art. 7º, inciso XXII, "a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança". (BRASIL, 1988)

O artigo 225 da Carta Magna, por sua vez, assegura que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia

qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações". (BRASIL, 1988)

A legislação infraconstitucional, da mesma forma, ainda que anterior a própria norma constitucional, estabelece regramentos revestidos de um caráter preventivo e, encontra-se basicamente inserida na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentares aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Verifica-se, assim, que a norma infraconstitucional demonstra-se preocupada em relação as questões atinentes a saúde e segurança do trabalhador, estabelecendo, inclusive, regramentos específicos relativos a matéria, os quais têm por objetivo determinar os padrões que devem ser respeitados pelas empresas para se garantir um meio ambiente de trabalho seguro e adequado aos trabalhadores (MONTAL, 2010, p. 131).

No que se refere a normatização internacional, tem-se como mais abrangente a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, vigente no Brasil desde 18 de maio de 1993 (OIT, 1993), que retrata a adoção de uma política nacional em matéria de saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o objetivo de se prevenir a ocorrência de infortúnios laborais, assim como e consequentemente, os danos sofridos pelos trabalhadores.

Ressalte-se que existem inúmeras outras Convenções atinentes ao tema, mas direcionadas a atividades econômicas específicas, o que não é o enfoque do presente trabalho, razão pela qual não serão objeto de estudo.

A partir da legislação supracitada, a conclusão é bastante clara no sentido de que a empresa é responsável por garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável ao trabalhador, de forma a evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e o acometimento de doenças ocupacionais.

Nesse contexto, convém abordar as diretrizes normativas relacionadas a responsabilidade empresarial em relação ao trabalhador acidentado, ou seja, àquele que já foi vítima dos riscos incidentes sobre o meio ambiente laboral e da negligência do empregador.

Registre-se que não se está aqui a falar de responsabilidade civil, mas sim de responsabilidade social, notadamente acerca do papel da empresa em relação ao trabalhador acidentado.

A responsabilidade da empresa para com o trabalhador acidentado encontra-se assento primeiro na Constituição Federal, que estabelece como um dos fundamentos da Ordem Econômica a valorização do trabalho humano, e é norteada pelo princípio da função social da propriedade, eixo circundante da função social da empresa.

Nesse passo, visualiza-se a função social enquanto instrumento normativo capaz de orientar e conduzir a atuação da empresa diante deste trabalhador. Ou seja, em atenção a função social, "cabe também a empresa cooperar no que for de seu alcance para auxiliar este trabalhador a ter condições mínimas de saúde para regressar ao trabalho promovendo a inclusão e respeito a cidadania" (BARACAT; GRANDE, 2016, p. 144), o que se aplica em consideração não apenas ao procedimento de reabilitação profissional, mas também e sobremaneira em relação ao caráter social da reinserção deste trabalhador.

Há que se ressaltar, inclusive, a existência de um imperativo legal destinado a obrigatoriedade de empresas de incluir as pessoas com deficiências e aqueles reabilitados, dentre os quais se encontram enquadrados os trabalhadores acidentados. Trata-se da previsão disposta no artigo 93 da Lei 8.213/91, que progressivamente estabelece a quantidade destes indivíduos que devem estar inseridos em seu quadro funcional, principiando por aquelas empresas que possuem 100 (cem) ou mais empregados, cuja obrigatoriedade cinge-se de 2% a 5%, variando de acordo com quantidade de empregados existente (BRASIL, 1991).

Revela o referido texto legal uma ação afirmativa destinada justamente a estes trabalhadores, cujo objetivo é a promoção da inclusão social, instrumentalizando a empresa a sua função social.

Merece destaque igualmente o exercício normativo promovido pela Organização Internacional do Trabalho, que se estrutura na finalidade de preservação e efetivação da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro e de grande relevância ao presente trabalho, cuja reinserção do trabalhador acidentado determina-se sob a perspectiva do direito ao trabalho e em vista da qualificação da empresa enquanto agente social.

Nesse sentido, de grande relevância a Convenção nº 159, que trata a respeito da Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, para cuja finalidade da reabilitação profissional "é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade" (OIT, 1991).

De igual importância neste contexto, visualiza-se a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, cuja incorporação no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu em 2008, através do Decreto Legislativo nº 186, determinando-se por um amplo arcabouço protetivo de direitos humanos.

Destaca-se que o instrumento normativo em questão se estrutura em um propósito, que se encontra descrito em seu artigo 1º, o qual dispõe no sentido de que "o propósito da

presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. (BRASIL, 2008)

Além disso, especialmente ao se tratar de trabalho e emprego, a Convenção insere no conceito de pessoa com deficiência aquele que a adquiriu no seu próprio ambiente de trabalho, o que se encontra previsto em seu art. 27, que dispõe que "[...] Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação [...]" (BRASIL, 2008)

Observa-se, assim, que se trata de um instrumento normativo de extrema importância em relação a proteção da pessoa com deficiência, nos diversos aspectos da vida do indivíduo, inclusive o trabalho, permeando-se pela adoção de práticas inclusivas e vedação de condutas discriminatórias, destinada igualmente àqueles cuja deficiência foi adquirida no próprio ambiente de trabalho, tendo-se como fundamento o próprio direito ao trabalho.

A partir disso, verifica-se que as diretrizes normativas apresentadas introduzem a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável ao trabalhador, assim como a reinserção daquele trabalhador que sofre consequências em virtude da ocorrência de acidentes de trabalho e do acometimento de doenças ocupacionais, justamente em razão dos riscos incidentes sobre o ambiente de trabalho, a qual se encontra fundamentada especialmente na função social estruturante da atividade empresarial.

Dessa forma, é possível visualizar que o ordenamento jurídico brasileiro demonstra-se estruturado de maneira a justificar a adoção de medidas capazes de promover a reinserção do trabalhador acidentado em seu ambiente de trabalho e de modo a garantir o exercício efetivo do direito ao trabalho enquanto garantia fundamental, o que depende grandemente da atuação empresarial, orientada sob a sua função social.

3 ACIDENTE DE TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES

O acidente de trabalho, aqui considerada igualmente a doença ocupacional, demonstra-se, na maior parte das vezes, como consequência dos riscos incidentes sobre o meio ambiente de trabalho e da ausência de adoção de medidas relativas a saúde e segurança do trabalhador.

O seu conceito demonstra-se abrangente, isso porque não é apenas compreendido pelo acidente típico, que evidencia um acontecimento específico e determinado, mas também

pelas doenças ocupacionais, as quais decorrem da profissão desempenhada ou das condições especiais a que o trabalhador encontra-se submetido em seu ambiente de trabalho (BRASIL, 1991).

Nessa vertente, imperioso se torna destacar que o acidente de trabalho é aquele oriundo do desempenho do trabalho em favor da empresa, que resulta em dano corporal cuja repercussão atinge a capacidade do trabalhador, a qual pode ser definitiva ou temporária e parcial ou total, ou ainda ocasiona a sua morte (BRASIL, 1991).

Da mesma forma, em relação a doença ocupacional, verifica-se que esta pode ser profissional, a qual se reconhece em virtude de uma determinada característica específica inerente a atividade laborativa desenvolvida, como é o caso da silicose no caso dos trabalhadores de mineração que laboram diretamente com a sílica (MONTEIRO; BERTAGNI, 2016) ou pode ser do trabalho, que é aquela acometida em decorrência das circunstâncias e fatores do ambiente de trabalho, como é o caso das doenças osteomusculares, provenientes dos movimentos repetitivos (BRASIL, 1991).

Observa-se, ainda, a modalidade da concausalidade, que se materializa quando o acidente sofrido pelo empregado ou a doença acometida derivam não apenas e especificamente do trabalho, mas igualmente de outros fatores extralaborativos (BRASIL, 1991).

Nestes casos, vale destacar a importância de se identificar pelo menos uma causa efetiva derivada de fatores laborativos, que tenha determinado o aparecimento da doença ou agravado uma doença já existente, visualizando-se, assim, o aspecto multicausal da patologia (OLIVEIRA, 2013, p. 39)

É imperioso lembrar que também se encontram inseridos neste conceito outros eventos acidentários, os quais não serão objeto de destaque no presente estudo, mormente porque aqui serão abordados aqueles que decorrem do próprio ambiente de trabalho em que está inserido o trabalhador, ou seja, que especialmente resultem da culpa do empregador.

Nesse sentido, observa-se que a definição do acidente de trabalho é bastante extensiva, sem contar os casos que não são objeto do presente estudo, como o acidente de trajeto, por exemplo.

A partir disso, realizada a abordagem acerca das definições e classificações inseridas no conceito de acidente de trabalho, demonstra-se necessário, neste momento, um aprofundamento acerca das repercussões advindas da ocorrência do infortúnio ou do acometimento da doença ocupacional.

Certo é que qualquer que seja o fato ocorrido, a maior vítima, sem dúvida, é o trabalhador, que ao fornecer a sua mão de obra e realizar, através do exercício de seu direito fundamental ao trabalho, a sua dignidade, acaba por se expor a riscos relativos a sua segurança e sua saúde, que, em inúmeros casos, resulta em acidentes de trabalho, aqui compreendidas as doenças ocupacionais.

É sabido que os fatos em questão provocam inúmeras repercussões, as quais são muito bem traduzidas por Sebastião Geraldo de Oliveira, o qual menciona que o infortúnio laboral acaba por interromper de maneira repentina a vida profissional do vitimado, o que sequer é considerado pelos empregadores, que tratam seus colaboradores como instrumentos de produtividade (OLIVEIRA apud EYNG, 2012).

Nesse sentido, certo é que antes de tudo, é o trabalhador que passa a sofrer sensações dolorosas e incapacitantes, que refletem diretamente não apenas em sua condição de trabalhador, mas da mesma forma em sua vida pessoal e social.

Os reflexos produzidos para a sua qualidade de trabalhador derivam dos danos incidentes sobre a sua higidez física e mental, na medida em que implicam na redução da sua capacidade laborativa. E, neste aspecto, não apenas o dano material se determina, mas também o dano moral, o qual abrange todas as consequências sofridas pela vítima.

A partir disso, visualiza-se que o dano moral se identifica não apenas pela existência do prejuízo a higidez física do empregado, mas também e principalmente pelas consequências daí advindas, que provocam a interrupção prematura de sonhos e projetos de vida que determinavam a construção de uma vida mais satisfatória, enquanto que o dano material representa uma tentativa de recomposição do patrimônio da vítima, em termos de possibilidades remuneratórias como se estivesse laborando. Por certo que não se resume a isso, até porque nenhuma indenização é capaz de reparar todas as repercussões negativas resultantes do evento (OLIVEIRA apud EYNG, 2012, p. 10-11)

Nesse aspecto, inserem-se também aqui os reflexos impostos a qualidade de próprio indivíduo do trabalhador, que interferem diretamente em suas atividades cotidianas e no seu relacionamento familiar e social, sobretudo quando provedor e garantidor da subsistência de sua família.

É importante destacar que não bastassem todas as repercussões advindas do evento acidentário ou da doença acometida, esta pessoa, não podendo desempenhar suas atividades laborativas e até mesmo cotidianas, é vista de maneira negativa por todos aqueles que circundam não apenas seu ambiente de trabalho, mas também o seu seio social e familiar.

Tal concepção negativa atribuída a vítima lhe traz ainda mais consequências, na medida em que passa a sofrer opressões e tolhimentos por parte de todos aqueles que fazem parte de seu círculo de convivência, sobretudo em virtude de suas incapacidades, que modificam sua condição de pessoa saudável e sem limitações (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 100).

A visibilidade negativa atribuída a estes trabalhadores acabam deturpando, assim, a real condição física e mental imposta a eles, isso porque não são visualizados como vítimas, mas sim como pessoas que simplesmente não querem trabalhar, além de encontrarem-se prejudicados em relação a prática de esportes e as suas próprios momentos de distração e entretenimento (ARAÚJO EYNG, 2012, p. 12).

Dessa forma, não fossem apenas as consequências físicas sofridas pelo trabalhador, este ainda é submetido a efeitos psicológicos e emocionais que refletem diretamente no seu próprio cotidiano, o que se visualiza em detrimento do comportamento negativo adotado por toda a sociedade empresarial e, não apenas ela, mas igualmente por todas as pessoas que circundam o seu círculo social e familiar, dificuldade esta que acaba por culminar em resistência a reinserção do trabalhador acidentado, onde se alcança o ponto crucial de construção da abordagem do presente trabalho, a atuação empresarial com vistas a promover esta reinserção e o direito fundamental ao trabalho, máxime ao se refletir a respeito de sua função social.

4 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A atividade empresarial sofreu inúmeras transformações ao longo dos anos que implicam diretamente na organização do trabalho, resultantes das inovações tecnológicas, da alta competitividade, da globalização e do capitalismo exacerbado, cujas pretensões passaram a ser resumidas a busca incessante pelo lucro e pelo resultado.

Nesse cenário, ao se pensar em organização do trabalho, se ingressa na seara do meio ambiente em que o trabalhador encontra-se inserido, o qual possui tutela constitucional enquanto proteção à saúde do trabalhador.

O fundamento da previsão constitucional encontra alicerce especialmente na dignidade da pessoa humana e na valorização social do trabalho, consoante se observa dos artigos 1º, incisos III e IV e 170 da Carta Magna, circundantes do Estado Democrático de Direito e da Ordem Econômica (BRASIL, 1988).

A partir disso, visualiza-se que o trabalho não está unicamente relacionado a produtividade e aos ganhos financeiros, mas também a sua valorização enquanto instrumento de satisfação e realização do indivíduo que o desempenha, isso porque, nas palavras de Leonardo Vieira Wandelli (2016, p. 287-314), "o trabalho, como conjunto de atividades e relações, constitui-se em uma mediação essencial para autorrealização humana em termos de autonomia, saúde, ética e política".

Nesse contexto, em uma concepção empresarial não alicerçada restritivamente a interesses financeiros, torna-se possível a construção de sua função social, hábil a conduzir o exercício da atividade econômica de maneira a incorporar a observância aos princípios e valores constitucionais.

Alcançada a função social, esta é visualizada enquanto mecanismo de promoção da reinserção do trabalhador acidentado, de modo que imprescindível destacar, antes de se adentrar na gênese de sua instrumentalidade, que a sua concepção atrelada a atividade empresarial "resulta da extensão do conceito da função social da propriedade, prevista nos arts. 5º, XXIII e 170, III, da Constituição brasileira" (BARACAT; GRANDE, 2016, p. 130).

Nessa perspectiva, destacando-se novamente as lições de Eduardo Milléo Baracat e Elisa de Mattos Leão Prigol Grande, no sentido de que a previsão disposta no art. 170, inciso III, da Constituição alcança igualmente a propriedade que está sob o controle do empresário, aqui incluídos os próprios meios de produção, cuja destinação não se encerra na liberdade de uso, compreendendo sobremaneira a função de sua utilização, inclusive a social (2016, p. 132).

A partir disso, torna-se visível a função social da empresa inserida sob a ótica do trabalhador acidentado, considerando um aspecto positivo, de inclusão, e outro negativo, de não discriminação.

Nesse aspecto, a empresa, enquanto agente não apenas econômico, mas igualmente social, precisa conscientizar-se que a sua atuação deve priorizar o atendimento as necessidades de seus empregados, ainda mais aqueles que sofreram danos oriundos em razão dos riscos existentes no próprio ambiente de trabalho, isso porque

> sem renda não há consumo. Sem educação não há mão de obra qualificada. Sem saúde não há trabalhador produtivo. Sem emprego não há desenvolvimento. [...] cresce a opinião em torno da ideia de que é necessária uma redefinição do papel da empresa na sociedade, pois, mesmo estando situadas na esfera econômica, as empresas são tidas como agentes sociais que são parte integrante da sociedade; portanto, devem participar não apenas com a oferta de produtos e serviços, mas com respostas aos problemas sociais e ambientais, muitas vezes ocasionados por elas, e,

> também aos aspectos antiéticos de suas atuações. (LIMA, 2005 *apud* MONTAL, 2010, p. 137)

E, mais do que isso, a conscientização deve perpassar pela própria dignidade do trabalhador, cuja realização se materializa com o exercício de seu trabalho. Nesse viés, importante destacar que é necessária a "busca pela prevalência da dignidade do trabalhador na gestão do pacto laboral" (NASSAR; JÚNIOR, 2014, p. 53.).

Ressalte-se que, uma empresa que esteja efetivamente atenta com os reflexos oriundos de sua atividade e a importância social que esta possa resplandecer, certamente não se demonstra despreocupada com o trabalhador acidentado e tampouco adota condutas discriminatórias em seu desfavor, mas sim, pelo contrário, procura promover uma nova inclusão deste trabalhador no mercado de trabalho.

Cabe as empresas a adoção de todas as medidas capazes não apenas de evitar ou reduzir os riscos existentes no meio ambiente de trabalho, mas também de promover a reinserção daquele trabalhador acidentado (ATHANÁSIO, 2017/2018, p. 28)

Diante disso, é possível verificar que a função social da empresa pode ser vislumbrada como instrumento delineador e fundamental na promoção da reinserção dos trabalhadores acidentados, estando sua eficácia vinculada, contudo, a educação e conscientização dos empregadores, trabalhadores e toda sociedade empresarial, especialmente para que estes tomem conhecimento acerca da importância do trabalho enquanto efetivação da dignidade da pessoa humana e mecanismo de realização do cidadão, independentemente de suas condições físicas e mentais.

5 A REINSERÇÃO DO TRABALHADOR ACIDENTADO E O DIREITO AO TRABALHO

O meio ambiente de trabalho, infelizmente em grande parte, encontra-se em dissonância com as medidas relativas a saúde e segurança do trabalhador, o que resulta na ocorrência de acidentes de trabalho e no acometimento de doenças ocupacionais e, consequentemente, na penalização de trabalhadores que possuíam até então uma vida normal e saudável.

A partir disso, surge a necessidade de afastamento do trabalho em decorrência da incapacidade laborativa e da realização de tratamento médico que, posteriormente, poderá acarretar a aposentadoria por invalidez daquele que as sequelas impossibilitem a realização de qualquer trabalho, a alta previdenciária daquele que obteve recuperação plena ou, ainda, na

reabilitação daquele que não mais pode desempenhar a sua atividade laborativa habitual, sendo esta hipótese que atrai o desenvolvimento deste trabalho, porém não vinculada a atuação do Órgão Previdenciário, mas sim a atuação da empresa sob o viés de sua função social.

É cediço que o processo de reabilitação é legalmente previsto como de responsabilidade da Previdência Social, contudo, cabe a empresa possibilitar o desenvolvimento deste processo e promover a efetiva reinserção deste trabalhador acidentado. Neste aspecto, destacam-se os ensinamentos de Eduardo Milleo Baracat e Elisa de Mattos Leão Prigol Grande, os quais retratam que "Quando as lesões resultantes do acidente do trabalho exigem um processo lento e gradativo de recuperação, torna-se necessário a atuação da Previdência Social em conjunto com a empresa o propósito de oferecer caminhos que auxiliem o retorno ao ambiente laboral com dignidade." (2016, p. 144).

Em que pese o presente trabalho não se encontre centralizado no procedimento de reabilitação profissional, é evidente que sob a ótica da função social da atividade empresarial é necessário se estabelecer a sua responsabilidade em relação a reinserção deste trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é preciso que haja uma atuação empresarial positiva, voltada para a busca de que o trabalhador acidentado possa ser novamente integrado na sociedade empresarial, e não visualizado como uma mercadoria que não mais possa contribuir com o desenvolvimento e a produtividade da empresa.

É sabido que os resultados provenientes dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais são vistos como integrantes das despesas inerentes a atividade empresarial, enquadrados dentro da previsão do custo da empresa, contudo, é de extrema relevância que esta concepção sofra transformações, capazes de alcançar uma consciência voltada a valorização do trabalho e a sua responsabilidade enquanto agente social (NASSAR, ARAÚJO JÚNIOR, 2014, p. 50).

Torna-se necessário lembrar que o trabalhador acidentado já se encontra em situação de fragilidade diante do infortúnio ocorrido e dos danos acometidos, não podendo este trabalhador ser novamente penalizado pela despreocupação da empresa em atuar de maneira consciente a promover a sua reinserção.

E, mais do que isso, a conscientização deve perpassar pela própria dignidade do trabalhador, cuja realização se materializa com o exercício de seu trabalho. Nesse viés, importante destacar que a sua visualização deve ser a mesma daquela anterior ao acidente ou a doença, com a percepção da continuidade de sua capacidade de permanecer contribuindo com

o desenvolvimento da empresa, apenas com possibilidades um pouco diferenciadas (NASSAR, ARAÚJO JÚNIOR, 2014, p. 52).

Infelizmente, o que se visualiza na atualidade se traduz não apenas na exposição do trabalhador a um meio ambiente eivado de riscos, mas na desídia em amparar aquele que foi atingido por estes riscos. É bem verdade que

> a situação de fragilidade social do trabalhador vítima de acidente de trabalho se exacerba quando a situação de debilidade da capacidade laborativa passa a ser a causa indutora da restrição das oportunidades de trabalho, de modo que os longos períodos de desemprego passam a desencadear no trabalhador cada vez mais os sentimentos de inutilidade e fracasso. (NASSAR; JÚNIOR, 2014, p. 52)

É necessário, antes de tudo, que a empresa passe a "não considerar o trabalho somente pelo seu viés patrimonial, mas como valor essencial na proteção, promoção, auto-afirmação e participação do indivíduo na sociedade" (MONTAL, 2010, p. 140).

Nessa perspectiva, por intermédio de uma atuação consciente, pode se visualizar a possibilidade de se estruturar um caminho capaz de permitir que estes trabalhadores possam ser inseridos novamente em um ambiente de trabalho harmônico e adequado.

Nesse sentido, revela-se de grande importância a preocupação da empresa não apenas em ofertar um meio ambiente de trabalho seguro, mas também de promover a manutenção deste emprego e apoiar amplamente o retorno de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (SOUSA, 2005, p. 5).

Trata-se o acima transcrito do objetivo de um programa desenvolvido em Portugal, denominado *Disability Management*, direcionado justamente a vítimas de infortúnios laborais, sob a perspectiva de gestão e manutenção do emprego não apenas como meio de subsistência, mas pensando igualmente em saúde, satisfação e segurança atreladas a produtividade (SOUSA, 2005, p. 6).

Ou seja, o programa reflete a ideia de se atuar não apenas com a finalidade de prevenção, mas mais do que isso, atrelado a aspectos circundantes a garantia de uma melhor qualidade de vida, pensando em termos de segurança e satisfação, o que produzirá reflexos na própria produtividade do empregado e, consequentemente, na contribuição de seu trabalho para com a empresa, o que o faz pensar como parte efetivamente integrante e estruturante da atividade empresarial (SOUSA, 2005, p. 5).

Observa-se que o programa em questão promove a aliança entre o pensamento econômico e a responsabilidade social, com a finalidade de relacionar saúde e produtividade,

inclusive para aqueles trabalhadores que já são vítimas de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Neste aspecto, embora não se visualize como o cerne do presente estudo, o programa em questão se demonstra como uma alternativa para as empresas, em busca da reinserção do trabalhador acidentado com vistas a propiciar o exercício do direito do trabalho, isso porque não basta a existência de disposições legais, por mais amplas e completas que sejam, sem a adoção de práticas efetivas por parte do empregador e de todos aqueles que circundam toda a relação de emprego.

A partir disso, está se falando em termos de consciência, ética, responsabilidade social, com vistas a se estabelecer uma postura adequada diante das situações que se apresentam, pensando-se em atuações positivas e também negativas, no sentido de que não se pratique a discriminação e o preconceito em relação a estes trabalhadores (MONTAL, 2010, p. 141-142)

Assim, é importante retratar que a consciência destinada a reinserir o trabalhador acidentado deve estar assentada igualmente na premissa da promoção do exercício do direito fundamental ao trabalho e, nesse passo, demonstram-se esclarecedoras as palavras de Leonardo Vieira Wandelli:

> Em todas essas dimensões, o centro de sentido do direito ao trabalho está na compreensão de que aquele que trabalha tem, no trabalho, uma mediação essencial para a realização das necessidades humanas e para a construção da identidade, estabilização da saúde, construção de vínculos de solidariedade, e aprendizado ético e político. Por isso, o *trabalhar*, mesmo nas relações assalariadas, assim como nas formas não assalariadas de trabalho, não é apenas o se desincumbir, pelo trabalhador, da obrigação assumida pelo contrato com aquele que contratou seu trabalho. Mas é, ao mesmo tempo, nesse mesmo ato, o exercício de um direito fundamental cuja realização depende de condições que se referem ao conteúdo da atividade e da organização do trabalho, contrarrestando, juridicamente, o direito do empregador sobre essa mesma atividade e organização. (2016, p. 1027)

Dessa forma, visualiza-se que a capacidade da atividade empresarial em promover a reinserção do trabalhador acidentado de maneira a garantir o exercício efetivo do direito fundamental ao trabalhado encontra-se atrelada, sobretudo, a conscientização de que foi o seu próprio ambiente de trabalho o responsável pelo adoecimento do trabalhador, de modo que caracteriza-se como socialmente responsável pela reestruturação da própria dignidade deste trabalhador, a qual se identifica através de sua reinserção e recolocação no trabalho.

6 CONCLUSÃO

Os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são ocorrências habituais no contexto das relações de emprego, em detrimento da ausência de preocupação dos empregadores em relação as normas atinentes a saúde e segurança do trabalhador e da consequente submissão dos trabalhadores a condições de risco.

Nesse passo, os trabalhadores vitimados acabam por sofrer inúmeras consequências, que na maior parte das vezes são consubstanciadas por lesões permanentes que provocam a redução ou até mesmo a perda da capacidade laborativa.

Contudo, além de sofrerem danos decorrentes dos próprios infortúnios laborais, estes trabalhadores são inseridos em um contexto de exclusão, pelo fato de não mais possuírem capacidade de acompanhar as exigências econômicas e produtivas requisitadas pelo "mercado de trabalho".

A partir disso, identifica-se a necessidade de se promover a reinserção deste trabalhador acidentado, mormente pela garantia do exercício do direito fundamental ao trabalho, que se estabelece como supedâneo a própria dignidade do trabalhador.

Nesse contexto, visualiza-se que as diretrizes normativas existentes, assim como a função social da empresa sustentam a adoção de práticas e condutas socialmente responsáveis de modo a delinear uma nova inclusão deste trabalhador em seu ambiente de trabalho, o que, contudo, não é suficiente sem a conscientização precipuamente da empresa na busca deste objetivo.

Infelizmente, o cenário empresarial não se encontra preocupado com a proteção de seus trabalhadores e tampouco com o conteúdo do direito ao trabalho, mas tão somente com a alta produtividade e o lucro advindo de seu negócio.

Visualiza-se que, embora existam alternativas que sustentam a adoção de condutas mais conscientes, relacionadas a práticas de gestão, tal como o *disability management* brevemente apontado no presente estudo, não se identifica esse interesse pela maior parte das corporações, que despendem tratamento mercadológico aos próprios trabalhadores, os descartando de acordo com a "improdutividade".

Certo é que se demonstra necessária uma reestruturação do pensamento empresarial como um todo, de modo que se alcance uma consciência capaz de delinear as suas atitudes tanto em relação em propiciar um meio ambiente de trabalho adequado aos seus trabalhadores, como para, caso seja necessário, reinserir um trabalhador que tenha sido vítima de um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional e adquirido limitações.

Dessa forma, visualiza-se que a empresa não apenas é capaz, mas igualmente responsável pela reinserção do trabalhador acidentado, garantindo que este exerça seu trabalho com reconhecimento, valorização e dignidade, a fim de que possa expressar sua identidade, prover sua subsistência e se auto-afirmar diante da sociedade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO EYNG, Janine Gonçalves de. Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais como causa de exclusão social e subtração da dignidade da pessoa humana. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 1, n. 5, p. 9-18, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/97539. Acesso em 28 jan 2019

ATHANASIO, Lidia Clément Figueira Moutinho. Novas Formas de Organização do Trabalho, efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, estigmatização e discriminação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** v. 7, n. 64, p. 14-29, dez. 2017/Jan. 2018. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-7180ee78abc8c4401d89f708582062e4.pdf. Acesso em: 20 nov. 2018

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Constituicão da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 20 nov. 2018

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186.** Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 20 nov. 2018

BRASIL. **LEI Nº 8.213,** DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outra providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 nov. 2018

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Elementos da responsabilidade civil nos acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 1, p. 99-125, jan./mar. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010_dallegrave_neto_elementos_responsabilidade.pdf?sequence=4 Acesso em: 22 dez. 2018

GRANDE, Elisa de Mattos Leão Prigol; BARACAT, Eduardo Milléo. Função Social da Empresa para Reabilitação e Readaptação dos Trabalhadores com Deficiência em Razão de Acidente Laboral**. XXV Congresso Nacional do Conpedi**. Curitiba, p. 128-147, 2016. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/zpihf1p5/2C448tR3ywTxla7h.pdf. Acesso em: 20 dez. 2018

LIMA, Rogério dos Santos Lima, 2005 apud MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Inclusão do Trabalhador Acidentado Portador de Patologia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 5, p. 83-164, 2010. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78853/2010_montal_zelia_inclusao_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 12 dez. 2018

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Inclusão do Trabalhador Acidentado portador de Patologia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região,** São Paulo, n. 5, p. 129-142, 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78853/2010_montal_zelia_inclusao_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 dez 2018

MONTEIRO, Antonio Lopes; SOUZA BERTAGNI, Roberto Fleury de. **Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais**, 8 ed., São Paulo: Saraiva, 2016.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim; ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. A restrição da rescisão contratual do trabalhador vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional a partir de um novo viés interpretativo do inciso I do art. 7º da Constituição. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,** Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 47-62, jul./dez. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/83103. Acesso em: 30 dez. 2018

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo, 2008 apud ARAÚJO EYNG, Janine Gonçalves de. Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais como causa de exclusão social e subtração da dignidade da pessoa humana. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 1, n. 5, p. 9-18, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/97539. Acesso em 28 jan 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência**. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf. Acesso em: 02 fev 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Gradação das concausas nas ações indenizatórias decorrentes das doenças ocupacionais**. Revista do Tribunal Regional o Trabalho da 2ª Região,** São Paulo, SP, n. 14, p. 34-53, 2013. Disponível em: https://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Revistas/revista_eletronica/RTT14_2013.pdf. Acesso em: 26 dez 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155, de 1993.** Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 fev 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159, de 1991.** Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 fev 2019.

SOUSA, Jerónimo (Coord.). Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal – Disability Management: Uma Nova Perspectiva de Gerir a Doença, a Incapacidade e a Deficiência nas empresas. **Relatório elaborado no âmbito do Estudo "Programa de apoio à manutenção e retorno ao trabalho de vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho" promovido pelo CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia**, 2005**.**

Disponível em: http://repositorio.uportu.pt/bitstream/11328/1185/1/disability_management.pdf. Acesso em: 06 fev. 2018

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da Psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. In: MACÊDO, Katia Barbosa *et al* (Org). **Organização do Trabalho e Adoecimento: uma visão interdisciplinar.** Goiânia: PUC GOIÁS, 2016, p. 287-314.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Conteúdo do próprio Trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba, v. 17, n. 3, p. 1013-1036, set./dez. 2016. Disponível em: https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/10199. Acesso em: 05 fev. 2019