

GESTÃO DE PREVENÇÃO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO TRABALHO

Adriano Jannuzzi Moreira

Mestre em Direito Empresarial, Doutorando em Direito, Professor Universitário, Advogado.

RESUMO: A partir da preocupação com a segurança e saúde do trabalhador no ambiente de trabalho e, concomitantemente, visando minimizar os custos do empregador com o pagamento de indenizações decorrentes dos infortúnios laborais, é mister reconhecer a importância de se detectar os riscos da atividade, adotar medidas preventivas, traçar estratégias de combate e, principalmente, dar-lhes efetividade constante. O presente trabalho visa demonstrar que a prevenção, eliminação ou redução dos riscos relativos aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, constitui hoje uma área de gestão estratégica das empresas, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e agradável ao obreiro que, em última análise, importa em aumento de produtividade. Ainda, mostra-se importante que o empregador tenha ciência do impasse legal que permeia o assunto, evitando, assim, complexos e desgastantes conflitos judiciais.

PALAVRAS-CHAVE: RESPONSABILIDADE CIVIL; ACIDENTE DE TRABALHO; DOENÇA OCUPACIONAL; PREVENÇÃO; RISCOS.

ABSTRACT: From the concern for safety and worker health in the workplace and, concurrently, to minimize the costs of the employer to the payment of indemnities arising from the labor woes, we must recognize the importance of detecting activity risks, take action preventive strategies to combat and draw, especially to give them constant effectiveness. This paper demonstrates that the prevention, elimination or reduction of risks related to work accidents and occupational diseases, is now na area of strategic management of companies, providing a work environment safer and more pleasant to the workman who, ultimately, matter in increased productivity. Still, seems important that the employer has knowledge of legal impasse that pervades the subject, thereby avoiding complex and stressful legal conflicts.

KEYWORDS: LIABILITY; WORK ACCIDENT; OCCUPATIONAL DISEASE, PREVENTION, RISK.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL SOB O PRISMA LEGAL

2.1 Meio ambiente de trabalho saudável no plano Constitucional

2.2 Meio ambiente de trabalho saudável no plano Infraconstitucional

2.3 Meio ambiente de trabalho saudável no plano Internacional

3 GESTÃO DE PREVENÇÃO: UMA ANÁLISE DE CASO CONCRETO

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR SOB O ASPECTO LEGAL

5 CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1 INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais provocam gravíssimas repercussões em todo o ambiente empresarial, mas, especialmente, no campo jurídico, constituindo hoje, a prevenção de riscos, uma área de gestão estratégica das organizações.

A prevenção de riscos profissionais proporciona um ambiente de trabalho mais seguro e agradável aos trabalhadores promovendo sua dignidade e o valor social do trabalho, além de representar a diminuição de custos para a empresa, decorrentes de eventuais condenações judiciais. Estes fatores, somados, em última análise, importam em aumento de produção e produtividade.

Para tanto, é preciso (i) detectar os riscos que a atividade empresarial apresenta, (ii) estabelecer procedimentos hábeis a combatê-los ou minimizá-los e, principalmente, (iii) garantir que os mesmos sejam efetivamente aplicados, reavaliados e melhorados, de forma que as mudanças ocorridas ao longo do tempo possam ser assimiladas e controladas, visando um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e produtivo.

Todas as etapas deste ciclo são de suma importância.

Através do planejamento da prevenção, pode-se detectar o problema, investigar suas características, descobrir as causas e estabelecer um plano de ação, tarefas que demandam uma análise profunda e crítica da real situação da empresa e de seus funcionários.

Além de traçar um plano de ação, mostra-se necessário a conscientização dos trabalhadores acerca da importância da prevenção, pois este sistema de gestão é primordialmente voltado para o comportamento, havendo, inclusive, pesquisas que indicam que 90% das causas básicas de incidentes são atos comportamentais enquanto as 10% são condições.¹

Outra etapa relevante é a pré-constituição de provas documentais que demonstrem robustamente o cumprimento efetivo pelo empregador das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho visando resguardá-lo em face de eventual processo judicial envolvendo estas matérias.

A observância deste ciclo de ações representa a satisfação do direito do trabalhador à segurança, higiene e medicina do trabalho, constitucionalmente garantido, nos termos do art. 7º, incisos XXII, além de proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável, estimulando o empregado a contribuir para o crescimento da empresa.

Neste sentido Coelho (1987, p. 20) posiciona o direito não como um ser, mas, sim, como um conjunto ideológico, uma realidade construída pelo homem sobre o objeto verdadeiro que é a realidade social².

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL SOB O PRISMA LEGAL

2.1 Meio ambiente de trabalho saudável no plano Constitucional

A proteção em favor da saúde do trabalhador é extensa no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que é uma forma de promover sua dignidade humana.

A Constituição Federal de 1988, no seu art. 7º, cap ut, incisos XXII e XXIII consagra este direito, *in verbis*:

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

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

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.” (BRASIL, 1988).

O direito à saúde e segurança compreende as condições básicas necessárias à existência digna do obreiro, com especial respeito à sua integridade física e psíquica, por meio de um ambiente de trabalho que lhe garanta um “patamar civilizatório mínimo”³.

Neste sentido o art. 196 da CF/88, que considera a saúde como um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e

¹ Informação passada durante treinamento do Sistema Alerta – que é um Sistema para impedir ou reduzir incidentes usando ferramentas comportamentais e técnicas de gerenciamento comprovadas – do Grupo de Saúde, Segurança e Meio Ambiente da COSAN Combustíveis e Lubrificantes realizado em setembro de 2010.

² COELHO, Luiz Fernando. Teoria Crítica do Direito, Curitiba, HDV, 1987.

³ Expressão de Maurício Godinho Delgado.

de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Essas normas constitucionais consagram a saúde, em especial do trabalhador, como um direito social, que deve ser efetivado mediante ações do empregador que culminem na redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Para garantir este patamar mínimo existencial ao trabalhador devem existir, e ter prioridade, no âmbito empresarial, medidas que assegurem e conscientizem da necessidade de redução dos riscos no ambiente de trabalho, que exponham ou comprometam a saúde física e mental do obreiro.

2.2 Meio ambiente de trabalho saudável no plano Infraconstitucional

A legislação infraconstitucional vigente estabelece os elementos necessários para um meio ambiente saudável de Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Título II, Capítulo V – Da Segurança e Da Medicina do Trabalho - trata das questões relacionadas aos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI), medidas preventivas de medicina do trabalho, questões sobre iluminação, ventilação, conforto térmico, prevenção da fadiga, entre outras.

A norma celetista deixa a cargo do Ministério do Trabalho a especificação, em normas mais amplas e detalhadas, dessas e de outras questões relacionadas à segurança e medicina do trabalho.

Ainda, a CLT especifica algumas ações que devem ser adotadas pelo empregador, a fim de prevenir danos à saúde dos empregados, avaliar, combater e conscientizar acerca dos riscos existente no ambiente de trabalho, tais como:

- realizar exames médicos de admissão, periódicos e de demissão.
- manter Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), órgão responsável pelas medidas administrativas de segurança e medicina do trabalho.
- instalar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), encarregada de coletar informações e propor modificações, realizar inspeções, sugerir treinamento de segurança e medicina, divulgar normas de segurança e saúde, trabalho desempenhado, algumas vezes, em conjunto com o SESMT.
- manter o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), elaborado por um médico do trabalho. Por esse programa é possível aferir a aptidão de saúde entre o empregado e a sua atividade funcional bem como manter essa aptidão no curso da relação de emprego.

Todas estas medidas, como dito, visam promover a dignidade, saúde e segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho.

2.3 Meio ambiente de trabalho saudável no plano Internacional

As modernas legislações, em âmbito mundial, introduzem em seus dispositivos normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, pois as condições inadequadas para a atividade laboral fazem um pelotão de mutilados e doentes, quando não se verifica a morte do obreiro.

Neste contexto a Organização Internacional do Trabalho – OIT – exerce um papel de fundamental importância em todo o sistema que rege as relações de trabalho. A função normativa tem contribuído enormemente para a consolidação internacional da observância das condições mínimas do trabalho, através de elaboração de convenções e recomendações em diversos campos, como segurança e medicina do trabalho.

As Recomendações são orientações aos Estados-membros, constituindo metas a serem atingidas.

Já as Convenções, visam a criar normas obrigacionais, e possuem natureza jurídica de tratados internacionais, para os Estados-membros que porventura vierem a ratificá-las. São importantes porque muitos países, mesmo que não sejam signatários das convenções, as consideram como uma base para suas próprias leis.

Sobre o significado das Convenções da OIT leciona Amauri Mascaro Nascimento que:

“A Conferência da Organização Internacional do Trabalho reúne-se periodicamente votando decisões que podem obrigar os Estados-membros. Essas deliberações revestem-se da forma de convenções internacionais do trabalho. Diferem, portanto, dos tratados internacionais porque, ao contrário destes, não resultam de entendimentos diretos entre os países interessados, mas sim de discussões ocorridas nos quadros da OIT, em cujo seio é processada a sua elaboração e posterior aprovação em caráter oficial. Portanto, as convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento jurídico interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.”⁴

Ainda sobre o assunto, Sérgio Pinto Martins assevera que:

“As Convenções da OIT e os tratados internacionais ingressam, portanto, no nosso ordenamento jurídico como lei ordinária federal. Assim, têm a mesma hierarquia que a CLT. Sendo a Convenção da OIT posterior à CLT, revoga tacitamente a última norma no que dispõe em sentido contrário. É o que determina o §1º do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil.”⁵

A norma mais expressiva sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho no plano internacional é a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo decreto legislativo 2 de 17.03.1992 e promulgada pelo decreto 1254 de 29.09.1994.

Esta convenção preceitua a criação de políticas sociais e econômicas relacionada à saúde e segurança do trabalhador e meio ambiente do trabalho.

De acordo com o artigo 4º, item 2, da Convenção:

“Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. “ (BRASIL, 1992)

Essas normas são de ordem pública e, portanto, marcadas pela indisponibilidade, pois protegem a saúde, a segurança, o bem-estar físico e psíquico-mental do trabalhador e, por consequência, a sua própria vida, não podendo as partes do contrato formal, diretamente ou através de representantes sindicais, ajustarem condições diferentes no sentido de diminuir o nível de proteção nelas contido, sob pena de nulidade do ajuste.

Neste sentido, aduz Gabriel Saad que essas garantias decorrem da supremacia e primazia do direito à vida sobre qualquer obrigação contratual, assim concluindo:

“O direito à vida e à integridade psicofísica se sobrepõem ao direito de defesa ou ao direito de propriedade de que é titular o empresário, porque não resta dúvida de que a vida do trabalhador prevalece sobre qualquer interesse material ou econômico da empresa.”⁶

Interessante ressaltar que, nos termos do art. 13 desta Convenção, é permitida a paralisação do trabalho inseguro, o que demonstra a relevância e preocupação internacional com a saúde e segurança do trabalhador.

A OIT, no sentido de enfrentar a crise mundial desemprego, falta de segurança no trabalho, precarização e desregulamentação, criou um protocolo de intenções denominado Agenda Global do Trabalho Decente⁷, visando alterar essa concepção meramente mercantilista dos direitos trabalhistas, que são paulatinamente reduzidos à condição de elemento econômico inserido num contexto empresarial.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito do trabalho. São Paulo: LTr e Edusp, 1976, p. 72-73.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Férias proporcionais do empregado com menos de um ano de casa quando pede demissão. Thomson IOB. Suplemento de Legislação, Jurisprudência e Doutrina, ano XXIII, n. 6, jul. 2004.

⁶ SAAD, E. Gabriel. Curso de Direito do Trabalho. SP: LTr., 2000, pp. 318/ 319.

⁷ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>. Acesso em: 20/12/2010

3 GESTÃO DE PREVENÇÃO: UMA ANÁLISE DE CASO CONCRETO

A diminuição ou eliminação dos riscos à saúde física e mental do obreiro no ambiente de trabalho pode ocorrer pela adoção de várias medidas que se completam em um círculo de atividades voltadas para este fim.

Consoante com a Responsabilidade Social do empresário o sistema de prevenção de perdas para acidente do trabalho necessita de uma metodologia, sendo importante focar nos sintomas e não causas, nas condições para o exercício da função e no comportamento.

É importante a criação de um Sistema de Normas com ferramentas comportamentais voltadas para a pessoa e procedimentos de formulários e processo, com o objetivo de fornecer a todos os empregados um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de incidentes.

Tal postura caracteriza a mudança de paradigma do sistema tradicional de segurança para um sistema baseado em comportamentos através de um Sistema de Valor Corporativo, com responsabilidade conjunta num ambiente de trabalho não punitivo.

Este sistema deve estar integrado com as demais atividades diárias do negócio, sendo necessário que todos os membros da empresa entendam, acreditem e pratiquem as normas estipuladas.

Existem programas específicos de gestão de prevenção como, por exemplo, o sistema Alerta utilizado pela Cosan, uma das maiores empresas mundiais produtoras de açúcar, etanol e energia elétrica, segundo informações publicadas no relatório de sustentabilidade 2010⁸.

Segundo dados internos, as questões relacionadas à saúde, segurança e meio Ambiente - SSMA - apresentaram evoluções significativas na safra 2009/2010 na Cosan Açúcar e Álcool e nas demais empresas do Grupo.

Dada a importância do assunto, uma diretoria foi criada especialmente para acompanhar e implementar as diretrizes necessárias para aperfeiçoar as boas práticas de SSMA em todas as unidades de negócio da Companhia.

O desafio da Cosan é ser referência em SSMA em todos os setores nos quais atua, estendendo para toda a Organização a histórica cultura da Esso brasileira nesta seara.

O Sistema Integrado de Gestão das Operações - SIGO - foi criado com base nessa expertise e vem sendo implantado por todas as unidades de negócios do Grupo Cosan.

Em face da grandeza, importância e desafio do SIGO, o navegador Amyr Klink, fonte de inspiração para a Companhia, foi convidado para ajudar na sua implementação, sendo lançada a campanha "Viagem sem Riscos", dividida em etapas correspondentes a estágios de efetivação do Sistema.

Na safra 2009/2010, a Cosan investiu R\$ 45 milhões em SSMA, buscando proteger seus trabalhadores e prestadores de serviços dos riscos decorrentes das suas atividades operacionais, bem como proteger os recursos naturais, as comunidades no entorno de suas unidades e seu próprio patrimônio. Acidentes ambientais e de trabalho não são aceitáveis e ferem o valor de "segurança em todas as operações".

O Sistema ALERTA utilizado pela Cosan é composto por 07 ferramentas que estão inseridas na gestão empresarial.⁹

Para melhor compreender a dinâmica do sistema, cumpre demonstrá-lo de forma sintetizada.

Os conceitos básicos do ALERTA são (i) direcionamento de cima para baixo, resolução de problemas de baixo para cima; (ii) os papéis e as responsabilidades envolvem todos os níveis da organização; (iii) pró ativo versus Reativo; (iv) Alerta! É integrado com as atividades diárias do negócio; (v) entender, acreditar e praticar. Já as ferramentas do sistema, divididas em sete grupos, são:

1. Auto Avaliação de Segurança - AAS

É uma ferramenta que possibilita aos empregados testarem "dia a dia" os sistemas operacionais e procedimentais para identificação de perigos que possam (i) não ter tido atenção no projeto do equipamento ou processo, (ii) desenvolver-se após instalação ou início de operação, (iii) existir devido à falta de procedimentos ou treinamento adequados, (iv) existir devido a modificações de processo ou equipamento.

⁸ Disponível em: www.cozan.com.br. Acesso em: 01/11/2010.

⁹ Estas informações constam no Guia de Segurança Pessoal e de Transportes para Distribuidores fornecido pela Cosan aos membros de seu grupo.

Essa ferramenta está baseada no princípio de que cada empregado assume a responsabilidade por sua própria segurança em todas as atividades diárias e se ocupa em avaliar o risco, analisar como reduzi-lo e agir para garantir uma operação segura.

A primeira etapa da AAS é a avaliação do risco, devendo os trabalhadores, tanto os empregados quanto os contratados, avaliar os riscos associados a cada tarefa e se perguntar o que poderia dar errado.

A segunda etapa do processo da AAS é a análise de como reduzir o risco, mediante sua identificação durante o "processo de avaliação" para assegurar que sejam tomadas as medidas adequadas ao controle.

Durante esta etapa, o trabalhador deve analisar os riscos e assegurar que ele tenha treinamento, conhecimento, ferramentas e equipamento de proteção individual adequado para execução segura do trabalho.

2. Avaliação de Segurança da Tarefa - AST

Consiste numa ferramenta para focar os riscos e, todos os empregados e contratados, devem realizar a AAS diariamente, ao iniciarem suas atividades.

Muitos processos, operações e tarefas têm riscos com potencial para resultar em lesões e incidentes. Esses riscos precisam ser identificados para que possam ser eliminados ou controlados.

3. Fluxograma de Causas Básicas - FCB

Quando ocorrer o problema deve se verificar sua causa e se, por exemplo, (i) falta conhecimentos ou habilidades, (ii) os procedimentos não foram seguidos, (iii) os procedimentos foram inadequados ou, (iv) os equipamentos ou ferramentas foram inadequados.

4. Observação para Prevenção de Incidentes – OPI

É imperativo o estabelecimento de uma rotina de identificação e correção de riscos potenciais através de uma forma sistemática, por meio da perfeita comunicação entre subordinados e supervisores, que é à base deste processo.

Este tipo de cultura de segurança estabelece um clima ativo de cuidado que resulta naturalmente em um comportamento mais seguro e consciente.

Um dos métodos para construir esta confiança e um ambiente livre de acidentes é a OPI, ou seja, os empregados observam seus companheiros na execução das atividades normais do trabalho e documentam os procedimentos feitos corretamente e qualquer atividade ou condição questionável que se afastem do procedimento padrão.

Caso o observador note uma atividade ou condição que possa levar a um incidente, ele deve interromper o processo de trabalho e solucionar a circunstância junto com o observado, solicitando o auxílio do supervisor, caso necessário.

Desta forma, os próprios trabalhadores se envolvem e comprometem com a efetivação do sistema.

5. Investigação de Quase Incidentes - IQI

A IQI serve para que um quase acidente não se transforme futuramente em um acidente, ou seja, para evitar uma ocorrência semelhante com piores consequências.

Um exemplo de quase incidente é a situação em que o empregado fica por breve momento sobre uma cadeira para apanhar um objeto acima do arquivo, perde o equilíbrio, mas não chega a cair.

A diferença entre um quase incidente e um incidente é apenas a consequência.

Se as condições não estivessem favoráveis, o quase incidente poderia, facilmente, transformar-se em Incidente.

6. Investigação de Incidentes

As Investigações de Incidentes têm por finalidade a prevenção contra a ocorrência de eventos semelhantes. Da mesma forma, a Investigação dos Quase Acidentes tem por finalidade evitar que situações similares venham a se tornar Acidentes.

A investigação deve contemplar entrevistas com os envolvidos e testemunhas, fotos, simulações, cronograma de eventos mencionando-se os fatos relevantes, identificação de causas e fatores contribuintes, recomendações completas, etc.

Todos os tipos de acidentes devem ser examinados, independente da gravidade uma vez que a investigação de acidentes menores, prevenirão a ocorrência de acidentes mais graves.

7- Acompanhamento

7.1 Boletim do Alerta

Caso seja observado algum item importante na OPI e que possa, eventualmente, gerar algum incidente, é recomendada a elaboração de um boletim dando ciência do evento a todos os envolvidos.

7.2 Acompanhamento das recomendações

Recomendações originadas das OPIs devem ser direcionadas para um relatório acumulativo, para futura conclusão.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR SOB O ASPECTO LEGAL

Sobre a responsabilidade civil das organizações em relação aos acidentes de trabalho, dispõe o artigo 7º, inciso XXVIII, da CF/88 que o empregado tem direito “a seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este, está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa”, consagrando constitucionalmente a cumulação da ação acidentária com a ação de perdas e danos.

A ação acidentária, a cargo da previdência social, possui caráter objetivo, ao passo que a ação de perdas e danos, a cargo do empregador, possui caráter ressarcitório subjetivo, pois importa analisar a conduta do agente para ocorrência do acidente, quer a título de culpa quer a título de dolo.

Por conseguinte, o Código Civil, em seu art. 927, parágrafo único, afirma categoricamente que a responsabilidade civil do empregador, por acidente do trabalho, surge mesmo quando não ocorra sua culpa – caráter subjetivo. Segundo este dispositivo, é suficiente que a atividade do empregador implique, por sua natureza, risco para os trabalhadores, caracterizando a responsabilidade objetiva, que desconsidera a vontade do agente para ocorrência do acidente.

Se não bastasse a situação conturbada em que os empresários vivem diante deste impasse legal, em que concorre a responsabilidade subjetiva e objetiva, vem sendo propostas pela Advocacia Geral da União, ações regressivas contra empregadores que causaram danos à Previdência Social em virtude dos acidentes de trabalho sofridos por seus empregados.

5 CONCLUSÃO

A adoção de medidas que eliminem ou diminuam os riscos da atividade, evitando acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, não gera apenas a diminuição de gastos com eventuais indenizações, mas gera principalmente, qualidade de vida para todos os indivíduos que fazem parte do corpo empresarial, dando condições para que o envolvimento e desempenho de todos seja potencializado, permitindo um desenvolvimento saudável que pode ser inserido em outros ambientes de convívio do indivíduo.

A atitude dos envolvidos no processo de criação e desenvolvimento dos programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais deve ser de aconselhamento, verificação e validação de medidas de segurança, tornando-as um valor primordial nas organizações empresariais modernas.

Esta é uma postura pró-ativa da empresa que conjuga a busca pela obtenção de lucros com a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, reconhecido e respeitado na sua dignidade humana.

A criação de um Sistema de Normas com ferramentas comportamentais voltadas para a pessoa, de procedimentos, formulários e processos com o objetivo de fornecer a todos os empregados um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de incidentes, é fundamental para o sucesso da prevenção e, conseqüentemente, da própria empresa, sendo tão vital quanto fechar uma boa venda ou firmar um contrato de sucesso.

Como bem trazido pelo ALERTA, “deve se entender, acreditar e praticar”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho.

Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>. Acesso em: 20/12/2010.

COELHO, Luiz Fernando. Teoria Crítica do Direito, Curitiba, HDV, 1987.

COSAN. Disponível em: www.cosan.com.br. Acesso em: 01/11/2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Férias proporcionais do empregado com menos de um ano de casa quando pede demissão. Thomson IOB. Suplemento de Legislação, Jurisprudência e Doutrina, ano XXIII, n. 6, jul. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito do trabalho. São Paulo: LTr Edusp, 1976, p. 72-73.

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

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.