

DIREITOS DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO À SAÚDE NAS EMPRESAS

Almerinda Alves Dantas¹

Kelly Ioris¹

Tânia Moscaleski²

Eunice Kyosen Nakamura³

RESUMO

Os objetivos da legislação trabalhista é garantir a segurança dos trabalhadores, assim como proteger sua renda e condições dignas de trabalho. O direito do trabalho versa sobre matérias de higiene e saúde do trabalhador, normas que são imprescindíveis para sua incolumidade física e mental. E é sob esse aspecto que a arbitragem trabalhista deve ser encarada. As empresas devem se preocupar ainda mais em cumprir a legislação trabalhista e prevenir acidentes e doenças do trabalho e promover a troca de informações entre as partes, visando o aperfeiçoamento do planejamento das ações fiscais de segurança e saúde no trabalho, e a produção de dados para o julgamento de ações regressivas pelo INSS. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Palavra chave: Trabalhador, Saúde, Direito

ABSTRACT

The objectives of labor laws is to ensure the safety of workers, and protect your income and decent working conditions. The labor law is about matters of hygiene and health of workers, rules that are essential to its sound physical and mental. And in this regard is that labor arbitration should be seen. Companies should worry even more in compliance with labor laws and preventing accidents and diseases at work, and promote the exchange of information between the parties, aimed at improving the planning of actions fiscal health and safety at work, and production data for the trial of actions by the regressive Social Security. In all activities will be compulsory for employers to register their employees and can be used books, tokens or electronic system, as instructions to be dispatched by the Ministry of Trabalho.

Key words Labor, Health, Law

¹Especialista em Enfermagem do trabalho

²Docente em Enfermagem na Uniandrade, especialista em Enfermagem

³Docente, Phd em Enfermagem Uniandrade Coordenadora

Introdução

Zelar pela saúde e segurança nos ambientes de trabalho, sempre foi obrigação das empresas, expressa na esparsa legislação; federal, estadual e municipal. Será que na prática em alguma época as empresas têm demonstrado essa preocupação sem que antes tenha ocorrido alguma ação sindical, a carta magna de 1988 possibilitou a descentralização da saúde, em todas as esferas governamentais, estando vários municípios com a saúde municipalizada, cabendo as Secretarias Municipais de Saúde, todas as ações de saúde, principalmente, as relacionadas à Saúde do Trabalhador.

Muitos direitos da sociedade e obrigações dos governos para com a população com relação à promoção da saúde estão expressos em normas jurídicas. Como ocorre realmente essa promoção da saúde pelos governos à população, as instituições que devem fazer valer os direitos da população cumprem o seu papel.⁽¹⁾

A Constituição Federal de 1988 proporcionou à população (usuários do SUS) participar na gestão da saúde possibilitando aos sindicatos (legítimos representantes dos trabalhadores) atuarem nas três esferas governamentais através dos conselhos de saúde de caráter deliberativo, paritário e permanente.

A participação dos usuários na gestão do SUS através das várias organizações sociais, com o governo, prestadores de serviços e profissionais da área de saúde, permite que o povo opine e através dos vários seguimentos da sociedade que formam o conselho de saúde, participe fiscalizando os recursos financeiros e discutindo os projetos e programas de saúde, com vistas a efetivar o convênio SUS para o atendimento do indivíduo (ser humano) em todas as etapas da sua vida.⁽²⁾

É claro, que para a Democracia tão sonhada acontecer é necessário que sejamos todos mais participativos...

Somente exercitando a Cidadania é que teremos a Democracia em pleno curso o que fará as instituições funcionarem e a população sonhar, “um dia ter um governo eleito pelo povo a serviço do próprio povo”. Ser cidadão não é apenas viver em “regime de democracia”. Ser cidadão é participativo e fazer valer os seus direitos

A presente coletânea é fruto de estudos e pesquisas da esparsa legislação federal, estadual e municipal que tratam da saúde do trabalhador e da saúde em geral. Ela tem a finalidade de oferecer informações aos atores envolvidos na questão “saúde do trabalhador”, possibilitando através de ação concreta do controle social, a efetivação da segurança e saúde nos locais de trabalho, através do Sistema Único de Saúde (SUS) imprimindo ações preventivas a garantir saúde e condições salubres aos trabalhadores nos seus ambientes de trabalho e prevenindo os riscos dos acidentes e das doenças laborais. ⁽³⁾

Relembrando que a maior parte dos direitos dos trabalhadores, também chamados ‘direitos sociais’, foram conquistados durante o século XX, em épocas favoráveis às lutas do movimento operário. O período mais significativo, neste particular, foi do pós 2ª Guerra Mundial, quando, pela primeira e até agora única vez, a economia capitalista esteve em pleno emprego por cerca de três décadas. Durante este período, a democracia política vigorou na maioria dos países do 1º Mundo e em muitos do 3º e o movimento sindical alcançou grande influência, do que resultaram as conquistas mais notáveis, parte das quais, quando se refere às empresas os trabalhadores têm os mesmos direitos.

A empresa que não mantiver laudo técnico atualizado com as referências (qualitativas e quantitativas) dos agentes agressivos à saúde no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou que emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo técnico, estará sujeita a penalidade prevista no Artigo 133 da Lei nº 8.213/91.

As empresas também terão que elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico do empregado abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, e fornecer a este e ao agente homologador, cópia autêntica desse documento, quando da rescisão do contrato de trabalho. (Art. 35 da Instrução Normativa nº 49 de 03/05/2001 do INSS, e art. 58 § 4º da Lei nº 8.213/91). Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão público (SUS) e que a empresa, por sua vez, não mantenha convênio para atendimento médico, ou não possua departamento médico próprio. ⁽⁴⁾

No caso de atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos dos Sindicatos Profissionais do Interior do Estado, ou por meio de convênios médicos administrados pelos Sindicatos Profissionais, os atestados independem do abono junto ao órgão público (SUS) para que tenham validade (Convenção Coletiva de Trabalho do Setor de Indústrias Gráficas do Estado).

É direito do trabalhador a redução dos riscos à vida e à saúde no trabalho, através de Normas de Saúde, Higiene e Segurança (Art. 7 da Constituição Federal de 1988). Acidente do trabalho é aquele que ocorre durante a Jornada, dentro ou fora do Ambiente de Trabalho. Também são acidentes do trabalho os (de trajeto) que acontecem na ida e vinda entre a casa e o trabalho. As doenças causadas pelo trabalho são consideradas como acidente do trabalho (Lei nº 8.213 de 24/07/1991).

Para todo acidente ou doença do trabalho, a empresa deve emitir Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) até o dia seguinte ao acidente. Se a empresa não emitir a CAT, ela poderá ser emitida pelo sindicato da categoria, pela instituição médica ou pelo próprio médico que atendeu o acidentado ou pelo próprio acidentado. O trabalhador e seu sindicato devem receber cópia da CAT. Acidentes graves ou fatais devem ser imediatamente notificado ao Sistema Único de Saúde (SUS) - Delegacia Regional do Trabalho (DRT), Delegacia de Polícia, ao Ministério Público e ao sindicato da categoria (Lei nº 8.213 de 24/07/1991).

Todo acidentado no trabalho tem direito à assistência médica gratuita do SUS ou de instituição conveniada. (Constituição Federal de 1988; Resoluções estaduais e municipais; NOB 96 e legislação esparsa do SUS, Código Estadual de Saúde - Lei nº 791 de 09/03/1995 D.O.E. 10/03/1995 e Lei Orgânica do Município). Se houver risco grave e iminente, o trabalhador pode se recusar a trabalhar sem perder nenhum direito, até a eliminação do risco. O sindicato pode requerer a interdição de máquinas, setores de toda a fábrica (Art. 229 da Constituição Estadual-SP, e Lei nº 9.505 de 11/03/1997 D.O.E. 13/03/1997). O patrão é obrigado a dar as informações detalhadas sobre todos os riscos a que o trabalhador está exposto e a mostrar os laudos técnicos existentes ao trabalhador e ao sindicato profissional (Lei 8.213 de 24/07/1991).

O trabalhador tem direito a uma cópia dos exames médicos e de seu prontuário médico, seja ele do serviço público, conveniado, serviço médico da empresa ou particular com cópia ao sindicato da categoria profissional. (Código de Ética Médica e Convenção 161 da O.I.T., Código de Saúde/SP “Lei nº 791 de 09/03/1995” e legislação esparsa sobre SSST). A Convenção ou Acordo Coletivo de sua categoria profissional garante mais direito, Informe-se no seu sindicato e conheça a Convenção Coletiva de Trabalho da sua classe profissional. ⁽⁵⁾

É obrigação do empregador, além daquelas estabelecidas na legislação em vigor manter as condições e a organização de trabalho adequadamente às condições psicofísicas dos trabalhadores, garantir e facilitar o acesso das autoridades sanitárias, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e representantes dos sindicatos de trabalhadores aos locais de trabalho, a qualquer dia e horário, fornecendo todas as informações e dados solicitados. Dar ampla informação aos trabalhadores e a CIPA sobre os riscos aos quais estão e expostos.

Arcar com os custos de estudos e pesquisas que visem esclarecer quaisquer riscos à saúde do trabalhador, sejam físicos, químicos, biológicos, operacionais ou provenientes da organização do trabalho, elaborando cronograma e implementando a correção dos mesmos. (Art. 30 da Lei 10.083 de 23/09/1998 “Saúde e Trabalho” Código Sanitário do Estado em que se refere esse trabalhador).

Os órgãos executores das ações de saúde do trabalhador deverão desempenhar suas funções, observando os seguintes princípios e diretrizes sempre informar aos trabalhadores, CIPA e respectivos sindicatos profissionais sobre os riscos e danos à saúde no exercício da atividade laborativa e nos ambientes de trabalho, assegurar a participação das CIPA, das comissões de saúde e dos sindicatos de trabalhadores na formulação, planejamento, avaliação e controle de programa de saúde do trabalhador, assegurar a CIPA, as comissões de saúde e aos sindicatos de trabalhadores a participação nos atos de fiscalização, avaliação e pesquisa referentes ao ambiente de trabalho ou à saúde bem como garantir acesso aos resultados obtidos.

Justificativa

As leis trabalhistas estão cada vez mais a favor dos trabalhadores, garantindo assim melhor qualidade de vida aos trabalhadores e incentivo para realizar seu trabalho com êxito e qualidade.

A legislação trabalhista tem o objetivo de garantir a segurança dos trabalhadores, assim como proteger sua renda e condições dignas de trabalho. O direito do trabalho versa sobre matérias de higiene e saúde do trabalhador, normas que são imprescindíveis para sua incolumidade física e mental. É sob esse aspecto que a arbitragem trabalhista deve ser encarada. A troca de informações entre as partes, visando o aperfeiçoamento do planejamento das ações fiscais de segurança e saúde no trabalho pelo MTE, e a produção de dados para o julgamento de ações regressivas pelo INSS.

Os princípios do direito do trabalho nos levam à reflexão sobre questões como: O trabalhador pode abrir mão de seus direitos e garantias de saúde ou segurança, por exemplo. O direito à indenização devida em caso de acidente do trabalho, como na situação de um trabalhador que perde um membro ou sua capacidade laboral, é passível de acordo arbitral; A família do empregado que faleceu trabalhando poderá receber indenização através de um acordo arbitral irrecorrível.

Os dados são inegáveis, a arbitragem trabalhista vem crescendo, seja como pressão social, seja na busca de uma rápida solução dos conflitos. Mas a arbitragem trabalhista está longe de ser um ponto pacífico no meio jurídico, existe um alto risco de anulação das sentenças arbitrais proferidas em matérias trabalhistas.

Principalmente, porque não foi firmado entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do tema, sobre sua validade e extensão, além disso, não é transformando todos os direitos trabalhistas em direitos disponíveis, negociáveis que os problemas dos trabalhadores ou a morosidade da Justiça serão solucionados, mas, sim, buscando a efetividade dos direitos trabalhistas com uma fiscalização eficiente e atuante no cumprimento dos

direitos garantidos em nossa legislação, não só pela Constituição Federal, como, também, pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, a metodologia utilizada nesse artigo foi a revisão bibliográfica, após o levantamento de dados oriundos de autores especializados no tema.

Objetivo

Demonstrar que com as das leis trabalhistas tornou-se bem mais fácil e sucinto o relacionamento do trabalhador e empregador, pois ambos já conhecem os direitos e deveres. Portanto, os direitos trabalhistas são indisponíveis, ou seja, são direitos sobre os quais os empregados não podem "abrir mão" em uma negociação. Este entendimento vem embasado exatamente nas inúmeras decisões sobre a impossibilidade dos empregadores de realizarem acordos diretamente com os próprios empregados, retornando ao ponto da negociação individual.

Fundamentação Teórica

Direitos:

Todos os trabalhadores têm direito à higiene, segurança e proteção da saúde no trabalho, todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de proteção da saúde. Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotado em caso de perigo grave e imediato, nomeadamente em virtude de se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiro.

Encargos:

As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não poderão implicar encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações. Em termos gerais, os trabalhadores têm

direito a dispor de informação permanente e atualizada sobre, os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço.

Segurança:

As medidas e as instruções a adotadas em caso de perigo grave e iminente entre elas medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática. Os trabalhadores têm direito a receber formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho aos trabalhadores designados para exercer funções nas áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho deverão ser proporcionadas condições para que possam receber formação permanente e adequada, concedendo, se necessário, para este efeito, licença com retribuição ou sem retribuição se lhes for atribuído subsídio específico por outra entidade.

Doenças:

Além de serem respaldadas pelas demais leis, como direito de atendimento ao SUS e ser assegurado do INSS todo trabalhador (com qualquer incapacitação laboral e enquanto persistir a incapacitação, seja ela decorrente de acidente de trabalho e ou mesmo de doença comum) receber o benefício auxílio-doença, nos termos da Lei de Benefícios, 8.213/91, que sobre o assunto dispõe, de forma clara e objetiva resumidamente o auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigida nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivo, o benefício não pode ser suspenso, enquanto persistir a incapacitação.⁽⁶⁾

Acidente de Trabalho:

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado

quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97). Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. ⁽⁷⁾

Deveres da Empresa:

É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o regulamento.

A legislação infortunistica vigente é boa, mas sem eficácia, sendo que como todos sabem, infelizmente, não é bem o que ocorre na prática, nas relações de trabalho, em especial. O sistema de saúde está viciado possui enunciados de acordo com a prevalência do social assegurados na Carta Cidadã, mas interesses corporativos contrariados intervêm no sistema, criando normas internas e procedimentos, privilegiando o interesse privado, ao invés do interesse público, havendo em nosso entendimento uma convivência e convergência de interesses privados, o que contraria e nega vigência ao comando maior constitucional, a teor do próprio exame do que vem previsto no disposto pelo art. 37 da Carta Cidadã.

O INSS pressionado pelo propalado "déficit" pela concessão de benefícios auxílio-doença comum, ao invés do acidentário, para buscar

"equilíbrio das contas", estabelece normas internas para, ou não concessão do benefício de lei e ou se concedido, dar "alta médica", até para trabalhador.

INSS:

Sabidamente ainda doente e com incapacitação, muitas vezes em total desconsideração e negligência em relação aos relatórios e laudos de médicos especialistas que atestam o real estado de doença do cidadão, salvo exceções conhecidas, grandes partes dos empregadores estão preocupadas, apenas, com a maior produtividade, lucratividade e ao menor custo operacional possível, não investindo em prevenção e não cumprindo as normas de segurança e proteção, despejando no mercado um exército formidável de trabalhadores doentes e mutilados, em prejuízo do próprio infortunado, de sua família, até mesmo das municipalidades que têm que cada vez mais destinar recursos para as secretarias de saúde para cuidar de sua população adoecida e de responsabilidade do empregador descumpridor de suas obrigações, por assegurar trabalho digno, livre de acidentes e de adoecimentos ocupacionais.

Demissões:

E diante dessa nova crise do capital, o que irá acontecer por certo os milhares de demissões anunciadas deve seguir a lógica de dispensa de doentes e lesionados, engrossando o exército de incapacitados já existentes e sob a omissão continuada e passiva do estado. Se a legislação infortunística fosse cumprida, se as normas de proteção e segurança fossem fielmente observadas e fiscalizadas, por certo, haveria a diminuição dos acidentes e adoecimentos no país, fato este da tragédia nacional que tornou o Brasil campeão mundial em acidentes do trabalho. ⁽⁷⁾

E para repor o caixa esvaziado e sangrado pelas razões conhecidas e denunciadas, há necessidade de mudança na administração do modelo viciado, cumprindo-se o comando constitucional em atendimento dos princípios que regem a administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.) e dando-se efetividade à exigência de ser dever do

empregador.

É necessário repor-se o caixa sangrado e esvaziado, mas também se impõe ao INSS cumprir a lei, concedendo o benefício auxílio doença pertinente a todo trabalhador doente e com incapacitação e enquanto durar a incapacitação, de modo real, verdadeiro, independente dos costumesiros interesses prevalentes com a preocupação com o "déficit anunciado".

Discussão

A saúde é uma das condições essenciais da liberdade individual e da igualdade de todos perante a lei, o direito à Saúde é inerente à pessoa humana, constituindo-se em direito público subjetivo. O dever do Poder Público de prover as condições e as garantias para o exercício do direito individual à saúde não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.⁽⁸⁾

O estado de saúde, e expresso em qualidade de vida, pressupõe condições dignas de trabalho, de renda, de alimentação e nutrição, de educação, de moradia, de saneamento, de transporte e de lazer, assim como o acesso a esses bens e serviços essenciais, correlação entre as necessidades coletivas de saúde e as prioridades que o Poder Público estabelece nos seus planos e programas na área econômica-social, assistência prestada pelo poder público como instrumento que possibilite à pessoa o uso e gozo de seu potencial físico e mental, reconhecimento e salvaguarda dos direitos do indivíduo, como sujeito das ações e dos serviços de assistência em saúde, possibilitando-lhe ⁽¹⁶⁾.

Exigir, por si ou por meio de entidade que o represente e defenda os seus direitos, serviços de qualidade prestados oportunamente e de modo eficaz, decidir, livremente, sobre a aceitação ou recusa da prestação da assistência à saúde oferecida pelo Poder Público e pela sociedade.

Salvo nos casos de iminente perigo de vida, ser tratado por meios adequados e com presteza, correção técnica, privacidade e respeito, ser informado sobre o seu estado de saúde, as alternativas possíveis de tratamento e a evolução provável do quadro nosológico e, quando for o caso, sobre situações atinentes à saúde coletiva e formas de prevenção de doenças e agravos à saúde, e ter garantido e respeitado o sigilo sobre os dados

pessoais revelados, constituição de entidades que representem e defendam os interesses dos usuários, e obtenção de informações e esclarecimentos adequados sobre assuntos pertinentes às ações e aos serviços de saúde. ⁽⁹⁾

O trabalho é um dos elementos que mais interferem nas condições e qualidade de vida do homem e, portanto, na sua saúde. Muitas das lutas travadas por direitos trabalhistas que ocorreram no último século estão ligadas à demandas dos trabalhadores por um ambiente de trabalho saudável, e a própria existência de doenças profissionais, isto é, de enfermidades ligadas à atividade produtiva já era reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho desde o início do século XX. ⁽¹⁰⁾

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 retirou o assunto Saúde do Trabalhador do campo do Direito do Trabalho e o inseriu no campo do Direito Sanitário, isto porque existe um entendimento de que a saúde é um direito que não pode ser negociado e deve ser garantido integralmente.

O SUS vem assumindo as questões relacionadas à saúde do trabalhador por meio das Secretarias de Saúde que são responsáveis tanto por programas preventivos, quanto pelo atendimento de pacientes com danos decorrentes da atividade produtiva.

Tais danos à saúde do trabalhador incluem acidentes de trabalho, doenças e agravos (lesão ou função do corpo prejudicada) que o trabalhador sofra, adquira ou desenvolva no local de trabalho, trajeto entre a residência e o local de trabalho ou na prestação de serviço para o empregador, independente de ter ou não carteira assinada e do local onde o dano à saúde ocorreu. ⁽¹¹⁾

Conclusão

Por isso, se dizer que o direito do Trabalho possui uma vocação ontológica para a proteção de direitos da personalidade, pois, considerando sua origem e finalidade percebe-se que está voltado para a defesa da dignidade da pessoa nas relações de trabalho.

Desse modo, a pessoa ao ingressar na relação de trabalho não se despe de seus valores humanos, muito pelo contrário, porquanto ser precisamente a função social do Direito do Trabalho a preservação desse valor

absoluto e universal, a dignidade do homem que trabalha.

A proteção à dignidade se insere como um conteúdo necessário e inafastável do contrato de trabalho, manifestando-se por meio das múltiplas restrições ao exercício da autonomia da vontade.

A relação de trabalho implica em um conjunto de prestações e obrigações recíprocas entre empregador e empregado, que devem zelar pela manutenção de um relacionamento profissional pautado na ética e no respeito mútuo.

A compreensão dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais é questão primordial uma vez que o valor do trabalho deve adequar-se como fundamento inseparável de valoração da pessoa.

O trabalho, portanto, leva a inferir que representa autêntico substrato da dignidade, já que lhe confere estima *status*, credibilidade, em síntese, "o trabalho dignifica o homem", agregando-lhe valor social, destarte, a frustração ao legítimo exercício ou manutenção desse direito, reflete, diretamente, contra uma liberdade pública, em outros termos, o trabalho, assim como, a saúde, a moradia e os demais direitos enumerados no preceito constitucional representam significativo elemento integrante do conteúdo mínimo para o estabelecimento de uma vida digna.

No entanto, ainda hoje, a realidade brasileira explode em violenta contradição com aqueles ideais proclamados. Sabemos todos que vivemos num país marcado por profunda desigualdade social, fruto de persistente política oligárquica e da mais escandalosa concentração de renda. E, hoje, ainda sofremos um processo de negação dos direitos sociais arduamente conquistados, na medida em que prospera a defesa de um "Estado mínimo", que abandona o povo à sua sorte e que reduz a cidadania às liberdades civis e políticas, mantendo, em contrapartida, os privilégios dos "de cima" e a brutal carência de direitos dos "de baixo", por tais razões.

E importante o ordenamento jurídico reconhecer a necessidade de

conservação desse elemento da dignidade humana, revelando-se no prisma constitucional, pela valorização social do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, da Ordem Econômica e Social.

Podemos concluir que o "O direito à vida é mais do que simplesmente viver: é o direito de desfrutar a vida com dignidade." Portanto todos os esforços estão evoluindo no sentido de que as conquistas, como o bem-estar do trabalhador, são batalhas vencidas rumo a definitivas cidadania, como bem diz Rands: "Assim a perspectiva, também, convida a um esforço de uma pesquisa continuada direcionada ao aumento dos efeitos da 'cultura da cidadania ativa', sobre as seguintes transformações sociais que têm acontecido sob o rótulo de 'cidadania conquistada'.

Referências

- 1- SILVA, M. A.D.; MARCHI, R.; **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo. Editora Best Seller, 1997.
- 2- ANTUNES, P. B.; **Curso de direito Ambiental: doutrina, legislação e jurisprudência**. Rio de Janeiro. Editora Malheiros, 1994.
- 3- ARENDT, H.; **Da Revolução**. São Paulo. Editora Ática, 1988.
- 4- BITTAR, C. A.; **Os direitos da Personalidade**. Rio de Janeiro. Editora Forense Universitária, 2004.
- 5- CHAUI, M.; **Cultura e Democracia**. São Paulo. Editora Moderna, 1984.
- 6-FIGUEIREDO, F.; MONT'ALVÃO, C.; **Ginástica Laboral : e ergonomia**. Rio de Janeiro. Editora Sprint Ltda, 2005.
- 7- LIMA, F. M. M.; **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. São Paulo. Editora LTr, 1993.
- 8- GOMES, C. L. S. P; **Crimes Contra o Meio Ambiente: Responsabilidade e sanção penal**. São Paulo. Editora Oliveira Mendes, 1998.

- 9- MARTINS, S. P.; **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas, 1999.
- 10- CÓRDOVA, É.; **O trabalho no mundo socialista de cuba**. São Paulo. Editora LTr, 1993.
- 11- FIORILLO, C. A. P.; RODRIGUES, M. A.; **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo. Editora Max Limonad, 1997.
- 12- GIGLIO, W. D.; **Perspectiva dos Contratos Temporário e Política de Emprego**. São Paulo. Editora ltr., 1997.
- 13- GUERRA, I. F.; **Ação Civil Publica e Meio Ambiente**. Rio de Janeiro. Editora Forense, 1996.
- 14- KELSEN, H.; **Teoria Geral do Direito e do Estado: Teoria geral do direito e do Estado**. São Paulo. editora Martins Fontes, 1998.
- 15- MELO, R. S.; **Segurança e Meio Ambiente do Trabalho: uma questão de ordem pública**. Rio de Janeiro. Editora Coad, 1996.
- 16- NASCIMENTO, A. M.; **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr, 2002.
- 17- SILVA, J. A.; **Direito Constitucional Ambiental**. São Paulo. Editora Malheiros, 1994.
- 18- SILVA, J. A.; **Direito Constitucional Positivo**. São Paulo. Editora Malheiros, 1998.
- 19- SÜSSEKIND, A.. *Et all.*; **Instituições do Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr, 1995.

