

## O “MODELO DE AGÊNCIA” E OS INCENTIVOS ECONÔMICOS À PREVENÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

### THE “AGENCY MODEL” AND THE ECONOMIC INCENTIVES FOR OCCUPATIONAL ACCIDENTS PREVENTION

Julio Cesar de Aguiar<sup>1</sup>  
Juliana Carreiro Corbal Oitaven<sup>2</sup>

**Resumo:** Neste artigo faz-se uma conexão do “modelo de agência” com o direito fundamental à prevenção de acidentes de trabalho, sob a ótica da Análise Econômica do Direito. A partir de uma abordagem da necessária efetividade dos direitos sociais relacionados à redução dos riscos inerentes ao trabalho, afirma-se a prevenção como um direito humano e fundamental, ao mesmo tempo que se mostra que os acidentes ainda ocorrem com elevada frequência no Brasil e no mundo, o que evidencia uma realidade desrespeitosa ao princípio da precaução. No estudo trata-se, ainda, sobre os custos sociais decorrentes dos acidentes de trabalho e os incentivos econômicos atuais à escolha da prevenção, enfrentando conceitos da microeconomia e noções de custos com prevenção e reparação, além dos benefícios com a adoção de medidas preventivas. Finalmente, apresenta-se o problema da agência, que relaciona o papel do “agente” empregador e do “agente” empregado em face da sociedade e a contribuição desse modelo para estimular a escolha pela prevenção, atribuindo a obrigação do monitoramento do empregado ao empregador, que é quem pode executá-lo de maneira mais eficiente.

**Palavras-chave:** Direitos fundamentais. Acidente de trabalho. Prevenção. Análise econômica do Direito. Modelo de agência.

**Abstract:** This article connects the “agency model” with the fundamental right to the prevention of occupational accidents, from the point of view of Law and Economics. Based on an approach to the necessary effectiveness of social rights related to the reduction of labour inherent risks, prevention is affirmed as a human and fundamental right, while it is shown that accidents still occur frequently in Brazil and all the world, what demonstrates a disrespectful reality to the precautionary principle. The study also deals with the social costs of occupational accidents and the current economic incentives to the prevention choice, facing microeconomic concepts and costs with prevention and repair notions, as well as benefits with the adoption of preventive measures. Finally, the agency problem is presented, showing the relation between the “agent” employer and the “agent” employee facing the society, while presents the contribution of this model to stimulate the choice for prevention, attributing the obligation of monitoring the employee to the employer, which is who can run it more efficiently.

**Keywords:** Fundamental rights. Occupational accident. Prevention. Law and economics. Agency model.

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela University of Aberdeen, UK; Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professor na Graduação e no Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília; QS 7 LT 01, Águas Claras, 71966-700, Brasília, Distrito Federal; [juliocesar.deaguiar@gmail.com](mailto:juliocesar.deaguiar@gmail.com)

<sup>2</sup> Pós-graduada em Direito do Estado pelo Instituto Excelência Ltda.; Mestranda em Direito pela Universidade Católica de Brasília; [julianacorbal@gmail.com](mailto:julianacorbal@gmail.com)

## Introdução

A análise de estudos existentes na seara trabalhista autoriza a percepção de que os acidentes de trabalho continuam ocorrendo frequentemente em todo o mundo. A cada dia é maior o número de ocorrências que retiram a vida de trabalhadores ou os deixam incapazes, temporária ou permanentemente. É necessário que tal realidade não seja enfrentada como algo natural, merecendo ser combatida.

Inevitável, portanto, que surjam alguns questionamentos: por que as empresas, mesmo conhecendo as previsões normativas que as obrigam a adotar medidas preventivas em matéria de segurança do trabalho, bem como tendo noção dos prejuízos e custos sociais que podem advir do descumprimento dessas regras, ainda fazem escolhas, em sua dinâmica empresarial, que implicam a assunção de riscos evitáveis de acidentes de trabalho? Como estimular que as empresas não ajam dessa forma?

Nesse contexto, no intuito de que possa ser construída uma sugestão de proteção mais efetiva do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, com o presente artigo pretende-se enfrentar a prevenção dos acidentes laborais sob uma perspectiva da análise econômica do direito, realizando uma pesquisa com um viés teórico interdisciplinar.

A teoria microeconômica consiste em teoria causal do comportamento humano, preocupando-se com as escolhas dos agentes econômicos e suas motivações. Essa teoria abstrai juízos de valor sobre o desejável e, com base em um modelo de ser humano – no caso, o *Homo economicus*, ou seja, racional e maximizador de utilidade –, tenta prever como as pessoas reagem em face de determinados incentivos, positivos e negativos (respectivamente, custos e benefícios), entre os quais se incluem as sanções legais. Diante dessas previsões, a sociedade pode tomar decisões sobre quais os meios e modos mais eficientes, isto é, que incorram em menores custos e, portanto, ocasionem maior benefício líquido para concretizar suas metas.

Nas palavras de Cardoso e Lage (2007, p. 160), os estudos feitos no ramo da construção civil indicam que a competição entre empresas em um ambiente de altas taxas de desemprego “pressiona não apenas os salários reais para baixo, mas também os direitos do trabalho, que são encarados por todos como um mero aspecto da planilha de custos de produção, a ser ou não observado segundo a conveniência da hora.”

Partindo-se desse pressuposto principal, a intenção é verificar em que aspectos a aplicação da teoria econômica intitulada “modelo de agência”, com o paradigma do “principal/agente”, pode colaborar para a escolha da prevenção de acidentes de trabalho, na medida em que ela é introduzida como justificativa racional para o tratamento diferenciado que a legislação trabalhista brasileira em vigor dá ao “agente” empregador, em comparação com o “agente” empregado.

Para tanto, inicia-se o artigo com um breve apanhado histórico, buscando enquadrar o direito à prevenção dos riscos laborais como um direito humano e fundamental. Recorre-se às pre-

visões contidas em instrumentos internacionais, a exemplo da Declaração Universal de 1948 e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que reforçam a noção da dignidade da pessoa humana e do direito de todo indivíduo de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem, especialmente, a segurança e a higiene no trabalho.

Ademais, enfrenta-se a legislação brasileira a respeito do tema, com a identificação das principais normas de proteção aos direitos sociais relacionados à redução dos riscos inerentes ao trabalho, que afirmam ser o meio ambiente do trabalho seguro e adequado um direito do trabalhador, merecendo a devida proteção.

Em seguida, busca-se abordar a respeito da realidade atual dos acidentes de trabalho, relacionando-a com o desrespeito ao princípio da prevenção. Assim, citam-se diversos estudos realizados no Brasil e no mundo que contêm números de acidentes e reforçam a relevância da precaução, recorrendo-se a dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Gabinete de Estatísticas da União Europeia (EUROSTAT), da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), do Ministério do Trabalho (MTb), do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), entre outros pesquisadores independentes.

Na seção seguinte, constrói-se o conceito de acidente de trabalho e dos custos sociais por ele gerados, enfrentando-se ideias da Análise Econômica do Direito, especialmente no que tange aos custos com a prevenção e reparação e aos benefícios com a adoção de medidas preventivas, e atingindo-se, ainda, os principais incentivos econômicos para que as empresas adotem comportamentos de prevenção de acidentes de forma eficiente e efetiva.

Por fim, aborda-se a respeito do problema da agência, suas principais características, o papel do “agente” empregador e do “agente” empregado em face da sociedade, identificada como o “principal”, com uma abordagem sobre de que forma esses ensinamentos podem contribuir para estimular a escolha pela prevenção dos acidentes de trabalho. Em especial, busca-se demonstrar que, com base nesse modelo, é possível argumentar que, ao contrário de representar uma postura paternalista por parte do Estado em relação ao empregado, a legislação trabalhista brasileira atual, ao considerar o empregador como responsável pela prevenção de acidentes de trabalho, contém uma solução eficiente para o problema do monitoramento do agente empregado, na medida em que atribui tal função àquele que pode executá-la de maneira mais eficiente, ou seja, o empregador.

## **1 A efetiva prevenção dos acidentes de trabalho como um direito humano**

O direito de desempenhar o trabalho de forma saudável não surgiu com o capitalismo. As ideias do liberalismo político e econômico – que ampararam o sistema capitalista por volta da segunda metade do século XVIII e início do século XIX – pregavam que o Estado deveria garantir a ordem social e política, dando aos particulares ampla liberdade de ação econômica. Não havia, portanto,

leis de proteção ao trabalhador, sendo os contratos de trabalho sujeitos tão somente à lei da oferta e da procura.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, foi determinante para a proteção do trabalhador, uma vez que previu, no preâmbulo da sua Constituição,<sup>3</sup> considerações relacionadas com o reconhecimento de que existem condições de trabalho que implicam miséria e privações, sendo urgente melhorar a proteção dos trabalhadores contra moléstias graves ou profissionais e acidentes de trabalho.

Entretanto, o grande elemento nessa evolução foi a Declaração Universal de 1948 (BRASIL, 1948) que marcou o início do desenvolvimento da doutrina internacional dos direitos humanos. A referida norma, ao prever diversos instrumentos de proteção do ser humano como resposta às atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra, inaugurou ideias de grande relevância, como a da universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, e, em particular, estabeleceu o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis.<sup>4</sup>

Nessa época, emergiu a força normativa dos princípios, em especial o da dignidade da pessoa humana, havendo um “reencontro com o pensamento kantiano, com as ideias de moralidade, dignidade, Direito cosmopolita e paz perpétua” (PIOVESAN, 2010, p. 6), enxergando-se a pessoa como um fim em si mesmo.

A cláusula da dignidade humana, que passou a ser reproduzida nas Constituições de diversos Estados Democráticos, deriva do reconhecimento da dignidade como inata à existência humana, demonstrando a sua dimensão objetiva e a sua “função fundante” (*Grundlagenfunktion*) tanto para a comunidade política quanto para os direitos humanos e fundamentais individuais (HÄBERLE, 2009).

Nessa tentativa de concretizar a dignidade humana sob seus mais variados aspectos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966<sup>5</sup> (BRASIL, 1992) reforçou a proteção do aspecto laboral, estabelecendo, em seu art. 7º, que os Estados-Partes devem reconhecer o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, especialmente, a segurança e a higiene no trabalho.

Tais previsões foram demonstrando uma tendência mundial de proteger internacionalmente os direitos relacionados à segurança do trabalho, sendo, posteriormente, reforçadas pela Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>6</sup> (BRASIL, 1994). Prevê o item 2 do art. 4º dessa norma que a intitulada Política Nacional de Segurança e Saúde dos trabalhadores terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência, tenham relação ou

<sup>3</sup> A Constituição da OIT faz importantes considerações no seu Preâmbulo, defendendo que a paz social deve assentar sobre a justiça social e que deve ser adotado um regime de trabalho realmente humano.

<sup>4</sup> De acordo com o artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

<sup>5</sup> Documento que foi promulgado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591/1992.

<sup>6</sup> A referida convenção foi promulgada pelo Brasil mediante o Decreto n. 1.254/1994 e versa a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores, aplicando-se a todas as áreas de atividade econômica, inclusive à administração pública. Um de seus principais objetivos é a formulação de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho.

se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, à medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Explica Oliveira (2013), em seu estudo, que segundo a OIT, há quatro modalidades principais de prevenção contra agentes danosos, na seguinte ordem crescente: eliminação do risco; eliminação da exposição do trabalhador ao risco; isolamento ao risco; e proteção do trabalhador.

No âmbito constitucional, pode-se afirmar que o Brasil abraçou essas ideias, reforçando o sistema integrado de proteção desses direitos, na medida em que posicionou os direitos sociais no grupo dos direitos e garantias fundamentais, além de determinar, de forma expressa, que as normas definidoras desses direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.<sup>7</sup> O art. 7º, XXII da Constituição Federal (BRASIL, 1988) dispõe que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Paralelamente, ao dispor a respeito da ordem econômica financeira, a Carta Constitucional (BRASIL, 1988) afirmou, em seu art. 170, que entre os princípios gerais da atividade econômica – que é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa – está a defesa do meio ambiente, podendo ser aqui compreendido o meio ambiente do trabalho, uma vez que o inciso VIII do art. 200 da Lei Maior (BRASIL, 1988) é expresso ao incluir, na proteção do meio ambiente, o do trabalho.

No plano infraconstitucional, os arts. 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) verberam que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas no intuito de evitar acidentes do trabalho. Os mesmos dispositivos estabelecem que cabe ao trabalhador observar as instruções expedidas pelo empregador e usar os equipamentos fornecidos pela empresa. A Lei n. 8.213/1991 (BRASIL, 1991b), por sua vez, ao definir acidente de trabalho,<sup>8</sup> prevê, no § 1º do art. 19, que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Não se pode olvidar a existência das Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho,<sup>9</sup> editadas para complementar as normas legais relativas à segurança e medicina do trabalho. Ressalte-se que a NR-1 (BRASIL, 1978a), em seu item 1.1, explicita que tais normas são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT.

Os referidos diplomas legais evidenciam uma opção internacional pela proteção dos direitos sociais relacionados com a prevenção de acidentes laborais, o que terminou sendo repetido no

<sup>7</sup> Conforme verbera o art. 5º, § 1º da CF.

<sup>8</sup> O caput do art. 19, da Lei n.º 8.213/1991 define acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

<sup>9</sup> Segundo o art. 200 da CLT, cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares em matéria de segurança e medicina do trabalho, fazendo-o por meio da edição de Normas Regulamentadoras.

ordenamento jurídico brasileiro, internalizando tal ideia protecionista e possibilitando um relevante instrumental para a busca da efetividade da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Nas lições de Delgado e Delgado (2015), o Estado Democrático de Direito incorporado pelo novo constitucionalismo entendeu ser inviável garantir efetiva centralidade à pessoa humana na vida econômica, social e institucional, tangendo-se sua dignidade, sem que lhe seja assegurado patamar civilizatório mínimo no mundo do trabalho. Ademais, percebeu-se como imprescindível à democratização da sociedade a presença de sistema normativo interventivo no contrato de emprego, “mecanismo racional e eficiente para viabilizar maior equilíbrio de poder na principal relação de trabalho existente no capitalismo.” (DELGADO; DELGADO, 2015, p. 53).

Melo (2010, p. 35), contextualizando o meio ambiente do trabalho adequado e seguro como um direito fundamental do cidadão trabalhador, afirma o seguinte:

Portanto, o Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes de sua degradação (como, por exemplo, os acidentes de trabalho), embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.

Afirma-se com segurança, portanto, que a prevenção dos acidentes de trabalho é vista, atualmente, como um direito humano e fundamental, inserido em um relevante sistema de proteção da dignidade humana, merecendo, portanto, a máxima efetividade e a proteção adequada, não apenas por parte do Estado, mas também nas relações entre particulares.

## **2 A realidade atual dos acidentes de trabalho e o desrespeito ao princípio da prevenção**

A despeito de existirem tantas normas que asseguram os direitos sociais como uma espécie de patrimônio comum universal (SARLET, 2014, p. 273), o fato é que ao trabalhador não tem sido assegurada, de forma efetiva, a prevenção dos acidentes de trabalho, uma vez que os números de suas ocorrências continuam sendo alarmantes em todo o mundo.

De acordo com informações retiradas do sítio eletrônico da *International Labour Organization (ILO)*<sup>10</sup> “*every second, a worker dies from a work-related accident ou disease. Every 15 seconds, 153 workers have a work-related accident.*” Estima-se que, a cada dia, no mundo inteiro, 6.300 pessoas morram como resultado de um acidente de trabalho ou uma doença decorrente do labor, o que representa “*more than 2.3 million deaths per year*”, ao tempo em que 317 milhões de acidentes ocorrem no trabalho por ano (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017).

<sup>10</sup> Como é conhecida a Organização Internacional do Trabalho na Língua Inglesa.

No âmbito da União Europeia, as estatísticas apresentadas pela *European Statistics On Accidents at Work (ESAW)* apontam que, no ano 2014, houve algo próximo a 3,2 milhões de acidentes não fatais que resultaram, no mínimo, em quatro dias de faltas no trabalho, ao lado de 3.739 acidentes fatais, o que representa uma proporção de, aproximadamente, 850 acidentes não fatais para cada acidente fatal (EUROSTAT, 2016). O estudo ainda afirma o seguinte:

*The number of accidents in a particular year is likely to be related, at least to some extent, to the overall level of economic activity and the total number of persons employed. As such, an analysis of historical developments reveals there was a reduction in the number of accidents at work in 2009, which may be attributed to the slowdown, stagnation or contraction of economic activity associated with the global financial and economic crisis.* (EUROSTAT, 2016).

Ainda a respeito dos números apresentados no âmbito dos países que compõem a União Europeia, o referido documento relaciona a quantidade de acidentes com o número de pessoas empregadas, mencionando que “*the highest standardised incidence of fatal accidents at work in 2014 recorded in Romania (7.1 deaths per 100.000 persons employed).*” (EUROSTAT, 2016).

Evidencia-se certa dificuldade na identificação de dados que utilizem parâmetros semelhantes de colheita, o que impede uma comparação mais adequada entre os países. Some-se a isso o fato de que cada Estado pode possuir uma legislação interna própria a respeito do que configura um acidente de trabalho. Ainda assim, é possível extrair dessas informações que a presença de grande número de acidentes ocorridos no labor é uma realidade experimentada pelas mais diferentes nações.

Paralelamente, o quadro de acidentes no Brasil também é preocupante. No mês de abril de 2017,<sup>11</sup> o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a OIT, em parceria, lançaram o Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho,<sup>12</sup> cujos dados informam que, entre os anos 2012 e 2016, houve, no Brasil, o registro de 3.305.708 acidentes estimados (cerca de um acidente a cada 47 segundos), com a ocorrência de 12.424 mortes no mesmo período, o que representa uma morte em acidentes de trabalho a cada 3h31min32s.

Como resultado desses acidentes, o Observatório aponta que, de 2012 a 2016, houve 254.891.669 dias de trabalho perdidos em razão de afastamentos previdenciários, os quais custaram aos cofres públicos R\$ 20.622.012.007,06 com auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente.

De acordo com Nota Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2016), abordando a respeito das informações disponibilizadas pelo Mi-

<sup>11</sup> Em homenagem ao Dia Mundial de Saúde e Segurança no Trabalho, comemorado em 28 de abril.

<sup>12</sup> Trata-se de ferramenta digital desenvolvida pelo *Smart Lab* de Trabalho Decente do MPT e da OIT, com a colaboração científica da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP), que tem o objetivo de contribuir para o aprimoramento das estratégias de proteção ao meio ambiente do trabalho e está disponível para acesso público no endereço <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>, permitindo ao cidadão a realização de diversas buscas sobre informações relacionadas com acidentes de trabalho.



nistério do Trabalho depois de publicada a Portaria n. 573/2016,<sup>13</sup> no Brasil, houve, em 2013, cerca de 559.000 acidentes de trabalho notificados por meio de Comunicações de Acidentes do Trabalho (CATs), aos quais são somadas as informações referentes ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP),<sup>14</sup> totalizando um número aproximado de 718.000 acidentes.

Trata-se, evidentemente, de números bastante expressivos, os quais “ainda estão muito aquém de retratar a realidade dos acidentes de trabalho no país, vez que há um elevado grau de subnotificações e sub-registro dessas informações.” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2016, p. 4). Explicando tal afirmação, o texto menciona que as estatísticas oficiais não abarcam aqueles trabalhadores informais (que, segundo os autores do estudo, seriam cerca de 50% dos ocupados no Brasil), tampouco os trabalhadores submetidos a regimes estatutários e os autônomos, aliado ao fato de haver, permanentemente, uma ação para descaracterizar os acidentes e as doenças do trabalho, bem como a recusa da emissão das CATs.

A referida Nota Técnica menciona que “no caso das pequenas e médias empresas, o problema do sub-registro é ainda mais grave, pois estima-se que menos de 20% dos acidentes de trabalho são notificados”, o que também é dificultado pelo que intitula de “inadequação do sistema pericial no Brasil, que mostra baixa sensibilidade e pouca vontade política para captar os vários tipos de adoecimentos ocupacionais previstos na legislação.” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2016).

Os próprios relatórios apresentados pelo Ministério do Trabalho revelam o aumento das ocorrências. Afirma-se que foram emitidas 3.317.932 CATs entre 2010 e 2014, enquanto de 2011 a 2012 ocorreu uma redução de 9%, sendo estabilizada em 2013, com uma quantidade em aproximadamente 700.000, visto que houve, em 2014, um aumento significativo de mais de 70% em relação a 2010 (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015, p. 5).

Revela-se, portanto, um contexto atual em que a ocorrência de acidentes de trabalho é bastante preocupante. Mesmo que se fale em eventual diminuição estatística dos acidentes em algum período, a verdade é que os números isolados são bastante elevados e não podem compor um patamar aceitável pela sociedade, principalmente quando se considera que os indicadores conhecidos sequer revelam a quantidade total de trabalhadores vitimados. Inevitável, assim, questionar a gênese dessa realidade e como ela pode ser modificada.

Segundo Sampaio Filho (2015, p. 53) – que analisou em seu estudo 452 relatórios das análises de acidentes de trabalhos graves ou fatais ocorridos em diversos estados brasileiros, entre 2009 e 2012 –, dos 486 empregados envolvidos, apenas 53 haviam recebido capacitação suficiente para a

<sup>13</sup> Portaria MTPS n. 573/2016, que dispõe sobre a publicação de dados de acidentalidade por estabelecimento da empresa, disponível para acesso, atualmente, em <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidentalidade-por-cnpj/>>.

<sup>14</sup> Registros que buscam estabelecer relações causais entre doenças e acidentes com a prática do trabalho, sobre o que será mais detalhadamente tratado em seção posterior.



função na qual houve o acidente, havendo uma menção explícita de 295 empregados (cujo percentual do total é de 59,5%) sobre ausência de capacitação ou experiência.

Os dados colhidos levaram o autor a apontar a vulnerabilidade individual do trabalhador relacionada à organização do trabalho como uma das muitas causas que podem ensejar o acidente, mencionando determinadas características que podem ser motivo de maior probabilidade de envolvimento do trabalhador em acidentes e defendendo que seja abandonada a ótica monocausal de culpa do obreiro.

O caminho dos efetivos investimentos na prevenção de acidentes será inevitável. Para Melo (2010, p. 52), o princípio da prevenção é um “megaprincípio ambiental”, que significa “adoção de medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano.” Ele pressupõe o conhecimento dos riscos laborais e exige a adoção de todas as medidas tendentes a evitar possíveis danos.

Já o princípio da precaução, que seria o princípio norteador das políticas ambientais, tem a ver com risco, prejuízo, irreversibilidade e incerteza. Segundo Melo (2010, p. 53-54), “mesmo na incerteza do risco, mas diante da irreversibilidade dos prejuízos eventuais ao ser humano, devem-se adotar medidas preventivas, pois o aspecto humano prevalece em face do econômico (CF, art. 170).” Significa dizer que, ainda que se desconheça um determinado risco laboral, deve haver atuação constante no sentido de evitar lesões ao trabalhador.

Nesse mesmo passo, apontam-se conclusões da *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), da qual o Brasil faz parte,<sup>15</sup> a respeito da relevância da prevenção de acidentes:

*Sixteen Thousand workplace fatalities, and over 10 million injuries yearly OECD countries, are a strong reminder that numerous safety hazards continue to accompany modern work processes. Efforts at enterprise and public policy levels are undoubtedly still required to lower accident levels further. Besides a continuing emphasis on technological and engineering controls, behavioural approaches such as training and employee motivation and worker-management co-operation should not be overlooked as important features of a successful hazard-control-policy [Sulver-Azaroff (1987)]. In addition, increasing importance is being put safety professionals on an efficient accident analysis that traces back to its origin **the chain** of dysfunctions which have resulted in injury or death, including information on “near misses” [Monteau (1983); Chhokar (1987)].* (OECD, 1989, p. 152, grifo do autor).

Ainda trazendo outros parâmetros internacionais, a União Europeia, por intermédio de documento oficial que aborda a respeito da *Occupational Safety and Health (OSH) Strategic Framework 2014-2020*, elaborado com o objetivo de proteger os mais de 217 milhões de trabalhadores dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho, reconhece que “*despite the significant reduction in accidents and better prevention, health and safety at work in the EU still needs further improvement*” (EUROPEAN COMMISSION, 2014, p. 4), estimulando que haja cooperação entre os Estados-Membros nesse sentido e apontando as estratégias que pretende adotar até o ano 2020, ao tempo em que elenca, no campo da saúde e segurança do trabalho, alguns desafios:

<sup>15</sup> Cujo nome, em português, é Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

- First challenge: Improving the implementation record of Member States, in particular by enhancing the capacity of micro and small enterprises to put in place effective and efficient risk prevention measures.
- Second challenge: Improving the prevention of work-related diseases by tackling existing, new and emerging risks.
- *Third challenge: Tackling demographic change.* (EUROPEAN COMMISSION, 2014, p. 5-7).

Apesar dessa posição firme a respeito da relevância da precaução, as experiências obtidas por meio da prática profissional demonstram que, mesmo com a fiscalização, com todos os demais mecanismos de controle e as muitas formas conhecidas de prevenção, os acidentes de trabalho continuam a ocorrer no Brasil por motivos banais, os quais poderiam ser evitados com medidas preventivas simples,<sup>16</sup> em total contramão dos direitos humanos e fundamentais atribuídos aos trabalhadores.

### **3 O custo social com os acidentes de trabalho e os incentivos econômicos para sua prevenção**

Posner (2007, p. 167), ao abordar sobre *tort law* (ou responsabilidade civil) em sua obra, *Economic Analysis of Law*, menciona que “*Everybody takes precautions against accidents; the interesting question is how extensive the precautions are.*”

É verdade que o nível de precaução pode variar a depender da atividade desempenhada, não sendo a intenção deste estudo defender que ela ocorra de forma ilimitada e desmedida. Entretanto, é necessário que se implemente sempre a prevenção mais eficiente – aquela que realiza uma alocação ótima de recursos escassos, trazendo os benefícios desejados com o menor custo possível – e mais efetiva – quando se pensa nos efeitos benéficos gerados para a sociedade com a alocação adequada dos recursos.

Caso os acidentes não acontecessem, os danos desapareceriam e a sociedade estaria maximizando seu bem-estar de maneira eficiente, de modo que a minimização ou a redução total desses infortúnios deveria ser seu objetivo maior. Contudo, para as empresas, essa não seria a solução econômica mais eficiente. Os empregadores poderiam até evitar completamente os acidentes impedindo a realização das suas atividades causadoras – caso ninguém trabalhasse – mas estas também oferecem benefícios. Banir tais atividades significaria ter que suportar o custo de oportunidade, relacionado com os benefícios perdidos (BEDIN, 2009, p. 102).

---

<sup>16</sup> Nesse ponto, esclarece-se que não é objeto deste estudo discutir a respeito das diversas causas que podem ocasionar um acidente de trabalho, mas se considera relevante pontuar que tem sido constante, na prática trabalhista, a identificação de situações que ensejam a morte ou lesão grave de obreiros e que poderiam ter sido evitadas com a adoção de medidas amplamente conhecidas e previstas como obrigatórias na legislação de segurança do trabalho, evidenciando-se como causa determinante para o acidente.

O ideal, portanto, seria equilibrar esses fatores. Nesse aspecto, menciona Bedin (2009, p. 103): “Segundo a Economia, para se alcançar a solução mais eficiente para proteger os interesses da sociedade, os custos para a prevenção de acidentes e doenças laborais devem ser inferiores aos custos originários dos danos. Ou seja, deve custar menos a prevenção do que a reparação.”

Por definição legal, o acidente de trabalho ocorre, a teor dos arts. 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991), pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.<sup>17</sup> Considera-se acidente de trabalho, ainda, a doença profissional, ou seja, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade, e a doença do trabalho, definida como a que é adquirida ou desencadeada em razão de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Equiparam-se, também, ao acidente de trabalho diversos acidentes ligados ao labor, conforme exemplificado nos referidos diplomas legais, a exemplo do acidente ocorrido em viagem a serviço da empresa ou no percurso da residência para o local de trabalho.

Nesse sentido, a legislação previdenciária autoriza, no art. 21-A da Lei supracitada, que a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considere caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar a ocorrência denexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID). Ou seja, abre-se a possibilidade para a ampliação do reconhecimento de nexo de causa entre determinada enfermidade e o trabalho, amenizando as dificuldades que os trabalhadores tinham para reconhecer a natureza laboral do dano mesmo sem a emissão de CAT.

A par dessa conceituação legal, pontue-se que o termo acidente – coloquialmente conhecido e relacionado com o acaso, o fortuito, um acontecimento imprevisto, uma falta de sorte da vítima – não pode ser visto da mesma forma na esfera do meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, leciona Melo (2010, p. 288):

Mas essa ideia clássica de acontecimento do acaso e de imprevisibilidade não mais se sustenta como regra dentro do atual conceito de acidente de trabalho, porque, como se sabe, grande parte dos acidentes laborais, na atual modernidade industrial e tecnológica, decorre da falta de prevenção dos ambientes de trabalho; decorre da ausência de cuidados mínimos e especiais no que diz respeito à adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção dos riscos ambientais. Além disso, há inúmeras atividades caracteristicamente perigosas, cujos acidentes decorrentes não podem ser caracterizados como meros infortúnios do acaso. São eventos perfeitamente previsíveis e preveníveis, porquanto as causas são identificáveis e podem ser neutralizadas ou mesmo eliminadas; são, porém, imprevistos quanto ao momento e grau de agravo para a vítima.

<sup>17</sup> Ainda de acordo com a referida norma, esse tipo de acidente ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais.

O acidente de trabalho, uma vez reconhecido, implicará a reparação previdenciária, por meio da concessão de benefícios previdenciários às vítimas, a depender do tipo de lesão e do grau de incapacidade. Podem ser elencados o auxílio-doença acidentário, a aposentadoria por invalidez, o auxílio-acidente e a pensão por morte.

Ademais, existe a previsão da habilitação e reabilitação profissional e social por parte do órgão previdenciário, consubstanciada na obrigação de proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho os meios para re(educação) e re(adaptação) profissional e social indicados para que ele possa participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (MELO, 2010, p. 187).

No momento do reconhecimento da responsabilidade previdenciária, o INSS não faz a análise a respeito da culpa ou dolo do empregador – até porque isso poderia atrasar a concessão do benefício e prejudicar o próprio trabalhador – mas a autarquia terá a possibilidade de buscar o ressarcimento dos cofres públicos por meio de ações de regresso contra os responsáveis, nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, conforme preceitua o art. 120, da Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991).

Independentemente dessa possibilidade de o INSS ajuizar ações regressivas, o fato é que a ocorrência de acidentes de trabalho gera um custo social bastante elevado. Isso porque, além dos gastos que podem ser gerados aos cofres públicos,<sup>18</sup> eles podem ocasionar efeitos extremamente negativos para a empresa, para o trabalhador acidentado e seus familiares, além de para a sociedade como um todo.

Por parte da empresa, haverá repercussões na sua responsabilidade social, podendo haver prejuízos para sua imagem em razão do envolvimento com acidentes de trabalho, além de poder haver diminuição de sua produtividade. Ademais, ficará a cargo dela providenciar toda a assistência ao trabalhador, além de sua reparação civil, pagando indenizações pelos danos individuais gerados (custos esses não segurados), bem como os gastos com a contratação de outro trabalhador para desempenhar as atividades do acidentado, caso sua incapacidade o afaste do trabalho.

Os trabalhadores vitimados, por sua vez, experimentam malefícios de grande proporção, uma vez que serão prejudicados em sua capacidade laboral – muitas vezes de forma permanente –, influenciando diretamente os mais diversos aspectos de sua vida pessoal. A partir do acidente, poderão enfrentar inúmeras formas de sofrimento físico e mental, discriminações, preconceito, marginalização, depressão, traumas, dependência em relação a terceiros, diminuição do poder aquisitivo, entre outros males, os quais envolverão todo o seu âmbito familiar.

A respeito dos efeitos sobre os trabalhadores e suas famílias, elucida Oliveira (2013, p. 251):

---

<sup>18</sup> Gastos que são custeados, em parte, pelo Seguro de Acidente de Trabalho (SAT).

O clamor desalentado das vítimas, os passos vacilantes dos que foram mutilados, as lágrimas vertidas nos lares esvaziados e a saúde doída dos órfãos, viúvas, e viúvos exigem uma tomada sem demora de posição. Em milhares de residências no Brasil, vamos encontrar a dor da exclusão, a tristeza da inatividade precoce, a solidão do abandono na intimidade do lar, o vexame da mutilação exposta, a dificuldade para os cuidados pessoais básicos, o constrangimento da dependência permanente de outra pessoa, a sensação de inutilidade, o conflito permanente entre um cérebro que ordena e um corpo que não consegue responder, o vazio da inércia imposta [...]

Em estudos realizados a respeito dos acidentes de trabalho nos países membros da OECD, menciona-se o seguinte em relação aos custos com o acidente e aos custos com a prevenção dos acidentes, bem como o papel do Estado na regulação dessa proteção:

*The costs of accident may be distinguished from costs of accident prevention. These include the work of staff administering and enforcing safety legislation, the financial cost of expenditure on safe equipment, and possible losses of productivity that may arise through constraints on working methods introduced for safety reasons. A rational accident-prevention policy is, of course, one whose costs are more than compensated by a reduction in the costs associated with actual accidents, such as loss of quality of human life and expenditure on treatment and rehabilitation. There is widespread agreement in OECD Member countries on the need for government regulation to play a major role in this area; in fact, protection against work accident has historically tended to be the first area of government intervention into the workplace. Such intervention has been based on the belief that the predominance of the private market would lead to socially unacceptable levels of occupational injury, disease and death. (OECD, 1989, p. 134).*

Diante de um quadro tão prejudicial – em que se verifica que os acidentes de trabalho geram danos muito mais abrangentes do que aos sujeitos envolvidos na relação contratual trabalhista –, mostra-se premente uma postura em que não sejam tolerados quaisquer desvios do caminho da prevenção.

Conforme já abordado, a grande maioria dos acidentes de trabalho ocorre em razão da não adoção, por parte das empresas – grandes ou pequenas –, das normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, que estão ampla e expressamente previstas no ordenamento pátrio e que são de observância obrigatória.<sup>19</sup>

Surge, então, uma pergunta relevante: por que as empresas, mesmo tendo amplo conhecimento a respeito das previsões normativas que as obrigam a adotar medidas preventivas em matéria de segurança do trabalho, bem como tendo conhecimento dos enormes prejuízos e custos sociais que podem advir do descumprimento dessas regras, ainda fazem escolhas, em sua dinâmica empresarial, que implicam a assunção de riscos evitáveis de acidentes de trabalho?

Como destacado pelos economistas, os empresários, em razão da própria natureza da empresa capitalista, estão constantemente preocupados com os custos e os benefícios de cada decisão tomada relativamente à empresa. Pressupondo-se, então, o empresário como um agente racional –

<sup>19</sup> Recorde-se a já citada redação do art. 19, § 1º da Lei n. 8.213/91, segundo a qual “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”

no sentido microeconômico, no âmbito da proteção do ambiente de trabalho, sem que se pretenda discutir a respeito das verdadeiras intenções de cada empresa ao adotar uma ou outra postura –, é de se pressupor que sejam feitos cálculos a respeito dos custos com a prevenção dos acidentes, comparando-os com os custos decorrentes de um acidente.

Friedman (2000) leciona a esse respeito afirmando o seguinte:

*That is what economics has to do with law. Economics, whose subject, at the most fundamental level, is not money or the economy but the implications of rational choice, is an essential tool for figuring out the effects of legal rules. Knowing what effects rules will have is central both to understanding the rules we have and to deciding what rules we should have.*

Desse modo, sendo a economia uma abordagem do comportamento humano cujo foco são as implicações da escolha racional, ela pode ser uma ferramenta de grande utilidade para se descortinarem os efeitos prováveis das regras jurídicas. Por outro lado, o conhecimento dos efeitos das normas jurídicas é fundamental, tanto para se entenderem essas normas quanto para se decidir que alterações devem ser feitas nelas, no sentido de torná-las mais eficazes na consecução dos objetivos que lhes são inerentes (AGUIAR, 2003).

Não se olvide que em um ambiente de baixo nível de punição (imposição de custos) dos acidentes de trabalho evitáveis, mesmo aqueles empresários altamente motivados (por motivos éticos ou outros quaisquer) a cumprir a legislação de prevenção a tais acidentes tenderão a descumpri-la, em razão de terem de competir com empresas que, por desrespeitarem tais regras, têm custos menores, são mais competitivas ou apresentam maiores taxas de lucro. Ou seja, o descumprimento acaba sendo a estratégia dominante das empresas, de forma relativamente independente do compromisso ético do empresário. Surge e consolida-se uma forma de ilícito lucrativo, que termina por estimular que outras empresas ajam da mesma forma caso queiram se manter no mercado, o que não pode ocorrer. Daí a relevância de uma fiscalização e uma persecução judicial amplas, equilibradas e indistintas.

Nas palavras de Cardoso e Lage (2007, p. 72), ao analisarem o comportamento empresarial diante da legislação:

Empresários racionais defrontados com custos do trabalho considerados suficientemente altos tenderão a não assumi-los, a menos que as sanções sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente crível. Qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não cumprimento da lei. Logo, a variável decisiva aqui é o ‘efeito interação’ entre o custo de não cumprir e a probabilidade de ser apanhado e punido. A literatura que trata da relação entre custos trabalhistas e dinâmica dos mercados de trabalho negligencia esse aspecto central para as estratégias empresariais, que é a efetividade da lei, resultante de uma estrutura de oportunidades em que a ‘probabilidade de ser pego’ por não cumpri-la é decisiva.

É consenso que há a necessidade de diminuir os custos sociais dos acidentes de trabalho e que os incentivos econômicos existentes influenciam diretamente as escolhas realizadas pelas em-

presas. Segundo Bedin (2009, p. 80), a “A AED<sup>20</sup> considera a lei, os códigos de conduta elaborados voluntariamente e as decisões judiciais como formas de incentivo na tomada de decisões de um indivíduo.” Nesse contexto, apontam-se alguns dos estímulos que podem interferir no comportamento empresarial, especialmente no momento de definir hábitos que envolvam a escolha da prevenção.

O primeiro deles é a contribuição do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que consiste em uma espécie de seguro obrigatório previsto no art. 7º, XXVIII da CF e regulamentado pelo art. 22, II da Lei n. 8.212/91 (BRASIL, 1991) (em relação às empresas), prevendo uma contribuição adicional a cargo exclusivo do empregador contribuinte, cuja destinação ficará restrita a financiar os benefícios resultantes de acidentes de trabalho. As alíquotas que incidirão sobre o total das remunerações serão de 1%, 2% ou 3%, a depender do risco da atividade empresarial preponderante (se leve, médio ou grave, respectivamente).

Mais recentemente, o art. 10 da Lei n. 10.666/2003 (BRASIL, 2003) trouxe a possibilidade de redução, pela metade, ou aumento, até o dobro, das alíquotas supramencionadas, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social.

O Fator Previdenciário de Prevenção (FAP), como é chamado, regulamentado pelo Decreto n. 6.042/2007 (BRASIL, 2007), em seu art. 202-A, consiste em um multiplicador para redução de carga tributária, incidente sobre a alíquota do SAT, que beneficiará aquelas empresas que investirem em prevenção dos acidentes de trabalho, conforme critérios objetivamente estabelecidos na legislação previdenciária vigente, sendo verificados os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade. Ele permite incidir maior alíquota àqueles empregadores que possuem mais registros de acidentes de trabalho, ou reduzir a contribuição daqueles que não tiveram registros, consistindo em um mecanismo de incentivos à proteção do ambiente de trabalho com a redução de tributos.

Outro incentivo conhecido é a aplicação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)<sup>21</sup> como critério para concessão do benefício acidentário, permitindo o reconhecimento do acidente ou da doença laboral sem a necessária emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), pela simples identificação do nexo de causa entre infortúnio e o labor. Por meio desse instrumento, estimula-se o investimento na prevenção dos acidentes de trabalho, uma vez que o enquadramento como tal ficará mais facilitado ao trabalhador, independentemente de CAT, havendo maior interesse, por parte da empresa, que não sejam utilizados os parâmetros do NTEP a seu desfavor.

Também possui relevância nesse contexto o sistema nacional de inspeção e vigilância do trabalho, que tem como origem a Convenção n. 81 da OIT<sup>22</sup> e envolve como principais agentes o Ministério do Trabalho (MTb), representando o Poder Público, o Ministério Público do Trabalho

<sup>20</sup> Análise Econômica do Direito.

<sup>21</sup> Conforme art. 21-A da Lei n. 8.213/91.

<sup>22</sup> Promulgada por meio do Decreto n. 41.721/1957 (BRASIL, 1957).



(MPT), que foi dotado de poderes de inspetoria a partir da Lei de Ação Civil Pública e da sua definição constitucional, e os sindicatos de trabalhadores e entidades da sociedade civil (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 73-74).

A fiscalização do MTb tem como objetivo acompanhar o cumprimento das normas incidentes e, se necessário, lavrar autos de infração em face daqueles empregadores que não estiverem cumprindo as Normas Regulamentadoras (NRs) sobre segurança no trabalho. No exercício do poder de polícia, poderá o auditor-fiscal do trabalho, a teor da NR-3 (BRASIL, 1978b), uma vez demonstrada situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco para o trabalhador<sup>23</sup> e como medida de urgência, embargar obras, paralisando-as total ou parcialmente, bem como interditar – integral ou parcialmente – estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. Ademais, caberá a aplicação de multas caso haja descumprimento das NR existentes.

É verdade que essas multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho não possuem tão elevado valor,<sup>24</sup> podendo servir, a depender da situação, de incentivo inverso – para que o empregador prefira assumir o risco de pagá-las, em vez de investir em prevenção. Contudo, uma fiscalização efetiva, que seja realizada de forma contínua e ampla, certamente incentivará os empregadores a atenderem às exigências previstas nas normas de higiene e proteção dos infortúnios laborais, pois a empresa tende a evitar que possa haver embargo na sua obra ou interdição de seu estabelecimento. Some-se a isso o fato de que essas multas são apenas um dos elementos que tendem a penalizar as empresas que infringem as normas de segurança do trabalho, as quais podem ser aplicadas em conjunto com outras penalidades, principalmente quando se considera o princípio da independência das instâncias.<sup>25</sup>

Nessa linha, a atuação do Ministério do Trabalho reforça o desempenho do papel constitucional do Ministério Público do Trabalho, servindo de relevante elemento probatório nos inquéritos civis e nas ações de natureza coletiva que são ajuizadas pelo *Parquet*, as quais podem ter os mais diversos pedidos declaratórios e condenatórios relacionados com a tutela do meio ambiente do trabalho, mas que envolvem, na grande maioria das vezes, pedidos de paralisação das atividades, cumprimento imediato de normas de segurança, saúde e higiene do trabalhador, além de expressivos valores a título de indenização por dano moral coletivo, em razão dos ilícitos envolvendo a sociedade.

Paralelamente, tem-se na perspectiva da responsabilização civil e dos custos decorrentes – seja naquelas ações em que se pleiteiam direitos individuais, sejam naquelas em que se pleiteiam direitos de natureza coletiva – um grande incentivador para que as empresas invistam em precaução, principalmente quando se considera a possibilidade de uma responsabilização objetiva pelas lesões geradas ao meio ambiente, por meio da teoria do risco profissional, conforme o art. 927, parágrafo

<sup>23</sup> Consideram-se grave e iminente risco toda situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador, conforme item 3.1.1. da NR-3 do Ministério do Trabalho.

<sup>24</sup> Os parâmetros para a incidência das multas aplicáveis a partir da lavratura dos autos de infração constam da Portaria n. 290/1997 do Ministério do Trabalho.

<sup>25</sup> Esse princípio dispõe que os mesmos fatos podem acarretar consequências jurídicas diversas e nas diferentes esferas de jurisdição, civil, penal, administrativa e trabalhista, por serem estas independentes entre si.

único, CC (BRASIL, 2002), ou da responsabilização do poluidor prevista no art. 14, § 1º da Lei n. 6.938/81 (BRASIL, 1981).<sup>26</sup>

Nessa seara, recorde-se que não existem parâmetros legais e critérios objetivos para a quantificação dos danos extrapatrimoniais em tutela coletiva, sendo impossível antecipar o valor indenizatório exato.<sup>27</sup> Contudo, é possível que seja feita uma estimativa mediante pesquisa relacionada com as condenações proferidas em casos análogos. Assim, deve o órgão jurisdicional estar atento para não criar precedentes com condenações inexpressivas em matéria de reparação decorrente dos acidentes de trabalho, incentivando, de forma inversa, a opção pela assunção dos riscos do acidente. De acordo com os ensinamentos de Cardoso e Lage (2007, p. 128), “o fato de que o processo judicial resulta em concessões por parte do trabalhador torna-se um incentivo para que o empregador não cumpra a legislação, na esperança de que, na justiça, pague menos do que pagaria se cumprisse a lei.”

Afirma-se, dessa forma, que também cabe ao magistrado implementar a efetivação do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, o que faz por meio da sua decisão, criando modelos exemplares que estimulem o cumprimento da legislação de segurança no trabalho, diante do receio de uma futura e elevada condenação.

Ainda no campo das ações judiciais, evidencia-se, também, como incentivo econômico à prevenção de acidentes, a previsão constante dos arts. 120 e 121 da Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991), segundo os quais o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente de trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem, podendo ser propostas ações regressivas pelo INSS nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, recompondo os cofres públicos.

O art. 118 da mesma Lei prevê que o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses (contados da cessação do auxílio-doença acidentário), a manutenção no emprego, independentemente da percepção de auxílio-acidente. Trata-se de uma garantia no emprego depois que o empregado fizer gozo desse benefício previdenciário, o que o protege de despedidas discriminatórias, mas, ao mesmo tempo, limita, sob certa ótica, o poder diretivo do empregador de decidir pela sua despedida, consistindo em mais um incentivo econômico para que os acidentes sejam evitados.

Aponta-se, ainda, o incentivo econômico relacionado com o retorno dado pelo empregado diante do cuidado que a empresa dispensa a seu favor, ou das recompensas que recebe caso cumpra as diretrizes que lhe são passadas, o que tende a maximizar o seu bem-estar no serviço, aumentando

<sup>26</sup> Consistente na Política Nacional do Meio Ambiente.

<sup>27</sup> Saliente-se que a Lei n. 13.456, de 13 de julho de 2017, também conhecida como a norma que introduziu a Reforma Trabalhista, introduziu os arts. 223-A a 223-C na CLT, os quais têm o objetivo de definir os critérios para reparação dos danos de natureza extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho. Apesar de não se tratar do objeto deste estudo a sua análise, tal inovação é digna de nota, pois poderá implicar diretamente o campo da responsabilidade civil nas relações individuais de trabalho e nos incentivos ao cumprimento da legislação trabalhista.

a probabilidade de a empresa garantir uma melhor resposta funcional, com maior dedicação e responsabilidade no desempenho das funções.

Abordando a respeito dos incentivos ao cumprimento da legislação e trazendo uma perspectiva da responsabilidade social da empresa, inclusive em âmbito internacional, lecionam Cardoso e Lage (2007, p. 72-73):

A sanção por não cumprimento da legislação trabalhista pode vir de várias fontes, não necessariamente do poder público. Nos novos modelos de gestão da produção, por exemplo, em que a qualidade do produto final depende da coordenação de várias empresas numa cadeia produtiva, as empresas contratantes podem exigir de suas contratadas a adesão a padrões de qualidade (do tipo International Organization for Standardization – ISO), que exigem condições dignas de trabalho e, por vezes, remuneração. Do mesmo modo, empresas que operam no mercado internacional têm interesse em certificação de qualidade, o que tem efeitos por vezes positivos sobre as condições de trabalho. Normas do mercado internacional também são um incentivo para se cumprir a lei.

Há no ordenamento jurídico, portanto, considerável número de incentivos econômicos, os quais deveriam ser suficientes para o investimento adequado na prevenção de acidentes do trabalho e redução do seu custo social. Mas como justificar economicamente que cabe à empresa o dever de implementar todas as medidas preventivas, além de estimular adequada e suficientemente todos os empregados a adotarem tais medidas necessárias, sob pena de ser responsabilizada pelo acidente?

#### **4 O “modelo de agência” e sua relevância para o investimento na prevenção de acidentes de trabalho**

Posner (2000) desenvolve, em seu texto *Agency Models in Law and Economics*, ideias a respeito da aplicação do intitulado “modelo de agência” ao Direito, em que ele menciona as mais diversas formas de relação em que podem ser aplicados conceitos que envolvem o vínculo “*principal/agent*”, ou “*principal/agente*”, apontando o seguinte paradigma:

*An agency relationship is a relationship between two people, one of whom (the “principal”) benefits when the other (the “agent”) performs some task. The principal benefits more when the agent takes care or uses effort when performing the task, than when the agent fails to take care or use effort. The agent, however, would rather not go to the effort unless she is compensated for that effort. If the principal can observe the agent’s level of effort, then the principal will pay the agent to engage in the proper level of effort, and if the payment is large enough, the agent will engage in the proper level of effort. (POSNER, 2000, p. 4).*

Como pressuposto fundamental do paradigma está o fato de que o principal deseja que o agente utilize o máximo esforço de diligência no cumprimento da tarefa – pois dela será beneficiado –, ao passo em que o agente pode não empreender tal esforço e cuidado esperados a menos que seja devidamente recompensado.

Por outro lado, o principal não consegue – em razão dos custos de informação – monitorar diretamente todas as ações do agente, motivo pelo qual pode não dar os incentivos devidos a que o agente atue com o nível de cuidado e esforço requerido, ou, pagando por tal esforço e cuidado e, mesmo assim, por não conseguir monitorar a performance do agente, este último pode não agir conforme o esperado pelo principal. Eis o que se intitula no estudo como “problema de agência”:

*But if the principal cannot directly observe the agent's level of effort, we have what is called an agency problem. The agent might engage in low effort, or what is often called "moral hazard." The agent might promise to use effort, but unless the principal can observe the level of effort, the agent's promise is not enforceable, so the principal has no reason to believe the agent's promise. (POSNER, 2000, p. 4).*

De acordo com o autor, a primeira forma de reduzir os custos de informação é desenvolver um contrato que permita que a compensação dependa da produção do agente. Quando a produção aumenta, também deve aumentar a compensação. O principal não precisaria saber o nível atual de esforço, sendo necessário apenas identificar a quantidade de produção, o que seria facilmente verificável. O problema reside no fato de que, caso o agente seja avesso a riscos – e o será quase sempre –, ele demandará um seguro contra uma produção azarada.

A segunda forma de reduzir os custos de agência é investir no monitoramento. Segundo ele, os empregadores fazem isso o tempo todo: compram programas de computador que contêm o número de batidas de tecla feitas pelas secretárias, gravam imagens dos caixas, ouvem os operadores de telefone, colocam adesivos no vidro traseiro dos caminhões das empresas pedindo aos motoristas que façam contato caso o caminhoneiro esteja dirigindo sem cuidado. Mas todas essas providências são caras, então, há um limite de quantidade de monitoramento que será rentável. E Posner (2000, p. 6) arremata: *“In any agency relationship there will be potential agency costs, which can be minimized through clever monitoring and clever design of the contract that trades off incentives, on the one hand, and insurance, on the other.”*

O modelo em referência é utilizado, segundo Posner (2000), para relações de várias naturezas,<sup>28</sup> sendo apresentados muitos exemplos de contratos em que haverá a relação entre o “principal/ agente”, e mostrado como diferentes áreas do direito se conectam sob tal aspecto, respondendo de forma similar a problemas comuns.

Trazendo essas ideias para o contexto dos acidentes de trabalho, e considerando que estes geram elevados custos sociais, pode-se entender, dentro do vínculo “principal/ agente”, que a sociedade figura como principal, de modo que deseja que os empregadores e empregados ajam com cuidado e esforço no sentido de obter o nível ótimo de prevenção de acidentes. Paralelamente, empregadores e empregados, sob tal ótica, aparecem como os agentes, no sentido de que devem agir – nas respectivas responsabilidades – com esforço e cuidado, de modo a não acarretar o custo social representado pelo acidente de trabalho.

<sup>28</sup> Segundo palavras do autor, o modelo de agência pode ser aplicado a tudo no universo.

Assim, do ponto de vista da proteção que a sociedade pretende que seja dada ao meio ambiente do trabalho – uma vez que é direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo-se à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (v. arts. 225 e 200, VIII da Constituição) –, é possível pensar no monitoramento que a coletividade poderá fazer em relação às atividades desenvolvidas no âmbito das empresas, vendo empregadores e empregados como agentes que devem estar empenhados em envidar esforços no sentido de prevenir os acidentes – e, por via de consequência, os custos sociais deles decorrentes.

Nesse caso, os custos de monitoramento estariam relacionados à fiscalização trabalhista, às investigações e à persecução judicial das infrações à legislação do trabalho em matéria de segurança, saúde e higiene, o que é feito por meio do aparato estatal existente – Poder Executivo, por meio do Ministério do Trabalho, do Poder Judiciário trabalhista e do Ministério Público do Trabalho. Esse panorama demonstra que, quanto mais certa e suficiente for a punição, menos infrações ocorrerão e, portanto, menos acidentes de trabalho, aproximando-se do nível ótimo, ou seja, aquele que a sociedade projetou via legislação laboral.

E quais dos agentes seriam monitorados pela sociedade? Empregadores e empregados seriam alvo do mesmo monitoramento? Como conciliar o fato de que ambos os agentes teriam de agir com esforço e cuidado para evitar acidentes de trabalho e poderiam – de acordo com os pressupostos dessa teoria – não o fazer caso não se sentissem devidamente recompensados para tal? Como lidar com o fato de que, dadas certas características da psicologia humana, a mera ameaça de um acidente, por ser descontada pela probabilidade e pelo tempo, poderia não ser suficiente para motivar empregadores e empregados a agirem como a sociedade espera?

Surge, ainda, outra questão relevante: conforme mencionado em outra seção deste estudo, “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”,<sup>29</sup> cabendo ao empregador “cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho”,<sup>30</sup> instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, entre outras medidas. Trata-se de afirmações que decorrem, inclusive, do princípio da alteridade, segundo o qual o empregador assume os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT).

Enquanto isso, cabe ao empregado “cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador”, colaborando com a empresa na aplicação da legislação competente<sup>31</sup> e constituindo ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento dessas obrigações. Existe, portanto, um desnível nessa relação travada entre empregadores e empregados, uma vez que o empregado não detém o conheci-

<sup>29</sup> Conforme o teor do art. 19, § 1º da Lei n. 8.213/91.

<sup>30</sup> De acordo com o art. 157 da CLT e o item 1.7 da NR-1 do Ministério do Trabalho.

<sup>31</sup> Segundo o item 1.8 da NR-1 do Ministério do Trabalho e o art. 158 da CLT.

mento técnico necessário – nem a obrigação de tê-lo – cabendo-lhe, na busca pelo cumprimento das normas de segurança do trabalho, cumprir estritamente as ordens passadas pelo empregador.

A legislação específica em matéria de saúde, segurança e higiene do trabalho é farta e consta, basicamente, das Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho,<sup>32</sup> depois de devidamente discutidas no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), formada por representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores – em observância aos ditames da Convenção n. 155 da OIT (BRASIL, 1994), que preconiza o uso do Sistema Tripartite Paritário.

No âmbito das relações trabalhistas, observa-se que muitos acidentes ocorrem porque as empresas não adotaram as medidas básicas de segurança e saúde necessárias e prescritas para o desempenho da atividade. A título de exemplo, pode-se citar a não adoção de medidas administrativas, a não implementação de equipamentos de proteção coletiva, o não fornecimento de equipamentos de proteção individual, a não realização de capacitação específica, a não antecipação dos riscos da atividade para adequação das medidas de segurança e a utilização de maquinário inadequado e sem dispositivos de segurança. Por outro lado, cabe às empresas monitorar a todo tempo os empregados, a fim de que eles façam cumprir as normas de segurança do trabalho que lhes foram passadas.

Assim, dados os custos proibitivos de a sociedade – via fiscalização, investigação e persecução judicial – monitorar o comportamento dos agentes, nota-se que ela delegou aos empregadores o custo de monitoramento dos empregados, visto que aqueles, em razão de serem responsabilizados pelo acidente de trabalho, devem agir para orientar e induzir o empregado a cumprir as normas de segurança no trabalho.

Para viabilizar tal comportamento, a lei permite ao empregador punir o empregado que não cumpra tais determinações, além de, atento às regras de ônus da prova, lançar mão de eventual tese defensiva que aponte para alguma causa excludente de sua responsabilidade – para o que será necessário farto material probatório, uma vez que caberá a ele desincumbir-se desse ônus.

Parece-nos, portanto, que surge uma ótica diferenciada dessa relação, em que os empregadores passam a figurar como “principal”, enquanto os empregados aparecem como “agentes”, devendo aqueles estimular das mais diversas formas que estes tenham esforço e cuidado no cumprimento de suas tarefas de acordo com a legislação de segurança do trabalho. Ademais de criar os mais diversos mecanismos de monitoramento para identificar se os empregados estão agindo corretamente – bem como punir, de acordo com seu poder diretivo, aqueles que não cumpram as orientações passadas – devem criar métodos que estimulem essas atitudes, a exemplo de programas que premiem empregados que sugiram boas práticas em matéria de segurança, ou trabalhadores que sejam identificados cumprindo as normas obrigatórias que lhes foram passadas, entre outros incentivos.

<sup>32</sup> Não obstante que os empregadores cumpram outras disposições que sejam incluídas em Convenções da OIT, código de obras ou regulamentos dos Estados ou Municípios, além de outras decorrentes de normas coletivas de trabalho (item 1.1.3 da NR-1 do MTb).

Apesar de esse papel ser delegado ao empregador – que é quem será responsabilizado, via de regra, pelo acidente de trabalho – cabendo-lhe investir em prevenção e monitoramento, evidencia-se que os incentivos têm sido ineficientes, uma vez que os acidentes de trabalho continuam ocorrendo diariamente, motivo pelo qual é possível afirmar que os empregadores e, indiretamente, os empregados, não têm agido da forma como a sociedade deseja.

Logo, acredita-se que os empregadores devem assumir esse papel protagonista – e delegado pela sociedade – e desenvolver mecanismos efetivos que sirvam de verdadeiro incentivo para que sejam adotadas políticas internas de prevenção de acidentes de trabalho, não apenas implementando todas as medidas de segurança e saúde constantes da legislação conhecida, mas também aumentando o monitoramento dos empregados a um nível sustentável e criando mecanismos contratuais de premiação sempre que o agente atuar com o nível de cuidado e esforço requerido, por exemplo, sendo cumpridas as orientações passadas pela empresa ou sugeridas práticas tendentes a prevenir acidentes de trabalho.

## **Conclusão**

Muito se fala, atualmente, a respeito da interação entre Direito e Economia, consubstanciada na utilização de conceitos pertencentes à teoria microeconômica para o exame das regras jurídicas – conhecida como Análise Econômica do Direito.

Nesse contexto, em que a ênfase deixa de ser a análise meramente conceitual, típica da doutrina jurídica tradicional, para recair sobre o comportamento e as escolhas dos indivíduos, evidencia-se o “modelo de agência”, segundo o qual um dos polos (principal) deseja que o outro polo (agente) utilize o máximo esforço e diligência no cumprimento da tarefa – pois dela será beneficiado –, ao passo que o agente pode não empreender tal esforço e cuidado esperados, a menos que seja devidamente recompensado.

Com o presente estudo teve-se como objetivo principal analisar em que medida o modelo de agência, de acordo com a Análise Econômica do Direito, pode ser visto como justificativa racional para o tratamento diferenciado que a legislação dá ao “agente” empregador, em comparação com o “agente” empregado, quando se fala a respeito de prevenção dos acidentes de trabalho.

Foi possível identificar que existe uma tendência mundial de proteger internacionalmente os direitos relacionados com a segurança do trabalho, de modo a se afirmar, com segurança, que a prevenção dos acidentes laborais é vista, atualmente, como um direito humano e fundamental, inserido em um relevante sistema de proteção da dignidade humana, merecendo, portanto, a máxima efetividade e a proteção adequada, não apenas por parte do Estado, mas também nas relações entre particulares.

Ademais, enfrentaram-se números atuais de acidentes de trabalho no Brasil e no mundo, ficando demonstrado como o direito fundamental à prevenção não tem sido respeitado a contento,



o que tem significado o implemento de elevados custos sociais, na medida em que os acidentes de trabalho implicam prejuízos a toda a sociedade, não apenas ao trabalhador e à empresa.

Depois da análise da diversidade dos incentivos econômicos presentes na atualidade, foi possível identificar que a legislação pátria inclui diversos mecanismos que têm como objetivo desestimular os empregadores a assumirem os riscos de acidentes de trabalho, mas que as empresas, mesmo tendo noção dos prejuízos e custos sociais que podem advir do descumprimento dessas regras, ainda fazem escolhas, em sua dinâmica empresarial, que implicam a assunção de riscos evitáveis de acidentes de trabalho.

Abordou-se, ainda, a respeito da relevância que haja alto nível de punição (imposição de custos) dos acidentes de trabalho evitáveis – com fiscalização e persecução judicial amplas, equilibradas e indistintas –, a fim de que não haja incentivo para que os empresários descumpram a legislação de prevenção, evitando-se, assim, que o descumprimento seja uma estratégia dominante da empresa e se consolide uma forma de ilícito lucrativo.

Percebeu-se a relevância de que as empresas ajam de forma a prevenir os acidentes de trabalho de forma mais eficiente – aquela que realiza uma alocação ótima de recursos escassos, trazendo benefícios com o menor custo possível – e mais efetiva – quando se pensa nos efeitos gerados para a sociedade, em alocar bem os recursos gerando importantes benefícios sociais.

Por fim, tomando por base a justificativa constante do “modelo de agência”, foi possível identificar que o empregador deve empreender o máximo de esforço e diligência na prevenção dos acidentes de trabalho, sendo o responsável por criar os devidos estímulos e recompensas para que o empregado se sinta incentivado a agir com esforço e cuidado na prevenção de acidentes, lançando mão do monitoramento adequado sobre o cumprimento das ordens passadas aos trabalhadores. Agindo assim, a empresa otimiza seus resultados (e lucros) e diminui os custos sociais, melhorando o bem-estar dos indivíduos e atuando, finalmente, conforme a vontade da sociedade.

Para todas aquelas situações em que o comportamento empresarial destoe desse panorama esperado, deve haver forte atuação estatal no sentido de responsabilização das empresas, garantindo-se certa e suficiente punição, a fim de que menos infrações ocorram e, portanto, menos acidentes de trabalho, aproximando-se do nível ótimo, ou seja, aquele que a sociedade projetou via legislação laboral.

## Referências

AGUIAR, Julio Cesar. *Abordagem econômica do direito: aspectos epistemológicos*. Lusíada. Lisboa: Série Direito, 2003. v. 1-2, p. 169-183.

BEDIN, Bárbara. *Prevenção de Acidentes de Trabalho no Brasil sob a Ótica dos Incentivos Econômicos*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito)–Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2009.

BRASIL. *Constituição*. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

BRASIL. Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 set. 1994.

BRASIL. Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 jun. 1957.

BRASIL. Decreto n. 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 07 jul. 1992.

BRASIL. Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 fev. 2007.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei n. 10.666, de 8 de maio de 2003. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 09 maio 2003.

BRASIL. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 02 set. 1981.

BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Ministério da Justiça. *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. Adotada e proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Brasília, DF, 1948.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Norma Regulamentadora n. 1*. Aprovada pela Portaria GM n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Disposições Gerais. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 13 jun. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Norma Regulamentadora n. 3*. Aprovada pela Portaria GM n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Embargo ou Interdição. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. *As Normas e os Fatos: Desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *A saúde dos Índices de Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Dieese, 2016. Nota Técnica. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*. Brussels: European Commission, 2014. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

EUROSTAT. *Accidents at work Statistics*. Eurostat Statistics Explained. 2016. Disponível em: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics)>. Acesso em: 12 jun. 2017.

FRIEDMAN, David D. *Law's order: What Economics Has to Do with Law and Why It Matters*. Princeton: Princeton University Press, 2000.

HÄBERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. Tradução Ingo Wolfgang Sarlet e Pedro Scherer de Mello Aleixo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. *Dimensões da Dignidade: Ensaios de Filosofia do Direito Constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 45-103.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *3º Boletim Quadrimestral sobre Benefício por Incapacidade*. Análise das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) no Período de 2010 a 2014. Brasília: MTPS, 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/09/III-Boletim-2015.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

OECD. Occupational Accidents in OECD Countries. *OECD Employment Outlook*. 1989. Disponível em: <<http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm>>. Acesso em 12 jun. 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. In: LIRA, Ronaldo José de; JARDIM, Philippe Gomes (Coord.). *Meio Ambiente do Trabalho Aplicado: Homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 238-251.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Safety and health at work*. OIT, 2017. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Plenos Internacional e Constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula de (Org.). *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 3-31.

POSNER, Eric. *Agency Models in Law Economics*. John M. Olin Program in Law Economics Working Paper n. 92: University of Chicago Law School, 2000. Disponível em: <[http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1036&context=law\\_and\\_economics](http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1036&context=law_and_economics)>. Acesso em: 12 jun. 2017.

POSNER, Richard A. *Economic analysis of Law*. 7. ed. New York: Aspen, 2007.

SAMPAIO FILHO, Albino Pereira de. *Acidentes de trabalho: culpa ou vulnerabilidade do trabalhador?* Dissertação (Mestrado em Trabalho, Saúde e Ambiente)–Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos sociais a prestações em tempos de crise. *Espaço Jurídico Journal of Law*, Joaçaba, v. 15, n. 2, p. 271-284, jul./dez. 2014. Disponível em: <<https://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/6286/3485>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

Data de submissão: 22 de junho de 2017

Avaliado em: 30 de julho de 2017 (AVALIADOR A)

Avaliado em: 04 de julho de 2017 (AVALIADOR B)

Avaliado em: 24 de agosto de 2017 (AVALIADOR C)

Aceito em: 11 de outubro de 2017