

FACULDADES INTEGRADAS SANTA CRUZ DE CURITIBA

**SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE
CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO**

Elaine Cristina de Andrade da Silva

Curitiba/PR

2016

FACULDADES INTEGRADAS SANTA CRUZ DE CURITIBA

**SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE
CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO**

Elaine Cristina de Andrade da Silva

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Regina Elisemar Custódio Maia e orientação metodológica da professora Me. Thaís Arruda Borin Petroski.

Curitiba/PR

2016

SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como
requisito parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito

REGINA ELISEMAR CUSTÓDIO MAIA
Orientadora

DALVA ARAÚJO GONÇALVES
Examinador

GISELE MARA GURECK BORBA
Examinador

Curitiba/PR, 10 de junho de 2016

*A meu amado esposo Thiago, por todo carinho e
compreensão.*

*A meus filhos, Kauanne Gabrielly e Thiago Rodrigo,
que me ensinam a cada dia o verdadeiro significado
do amor, tornando os meus dias mais doces.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada em minha vida seria possível.

A minha orientadora, Professora Regina Elisemar Custódio Maia que me acolheu de braços abertos, sempre com muita paciência e atenção.

A professora, Me. Thaís Arruda BorinPetroski por toda ajuda para elaboração desse trabalho, que atende a todos com muito carinho e disposição.

A todos os professores que passaram por minha vida ao longo desses cinco anos, em especial a Professora Dalva Araújo Gonçalves que levarei em meu coração.

Às pessoas com que criei um vínculo de afeto e amizade durante o curso, Amilton, Marta, Marcella, Mauro, Rafaella e Renata obrigada pelo incentivo e pelo prazer de ter concluído este trajeto com vocês.

Ao Aparecido Eriques da Silva que para mim sempre será o “querido Cidinho”.

*"A máquina, que produz abundância, tem-nos deixado em penúria.
Nossos conhecimentos fizeram-nos céticos; nossa inteligência, empedernidos e cruéis.
Pensamos em demasia e sentimos bem pouco. Mais do que de máquinas, precisamos de humanidade.
Mais do que de inteligência, precisamos de afeição e doçura.
Sem essas virtudes, a vida será de violência e tudo será perdido. (...)"*

Charles Chaplin

RESUMO

Sendo o trabalhador a parte vulnerável na relação de emprego, se submete a condições degradantes a sua saúde, laborando de forma insegura, e por vezes arriscando a própria vida. Muitos empregadores visam prioritariamente o lucro esquecendo que devem zelar pela saúde e segurança dos seus empregados. Nesta matéria o Estado é representado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O órgão através da Portaria nº 3.214/78 editou as Normas Regulamentadoras que dispõem sobre a saúde e segurança do trabalhador. Hoje existem 35 Normas regulamentadoras vigentes, estas estão em total conformidade com a Constituição Federal de 1988, que tem como fundamento os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana. A presente pesquisa tem sua problemática voltada a estudar meios para a prevenção de acidentes de trabalho e a responsabilidade civil do empregador em indenizar acidentes ocorridos nos locais de trabalho. Consiste o estudo em analisar a aplicação e fiscalização das normas voltadas à saúde e segurança do trabalhador, tendo como problemática o altíssimo número de doenças ocupacionais e acidentes laborais. Esta pesquisa está organizada e estruturada da seguinte forma, o primeiro capítulo faz um breve estudo da história da segurança e medicina do trabalho, conceituando o tema em tela e abarcando os seus fundamentos. No capítulo seguinte é tratado sobre as condições de segurança no ambiente de trabalho. E ao longo da pesquisa trabalhou-se sobre a fiscalização do trabalho e a atuação dos fiscais ao se depararem com a inobservância das normas. Por fim, analisou-se o que vem a ser acidente de trabalho, e a responsabilidade civil do empregador em reparar os danos materiais, morais e estéticos que decorreram de acidentes durante o labor. Este documento foi desenvolvido com base na doutrina, posicionamento dos tribunais regionais e superiores tendo como metodologia a pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Saúde e segurança do trabalho. Acidente de trabalho. Responsabilidade civil do empregador.

ABSTRACT

Once the worker is the vulnerable part of an employment relationship, they submit their health to degrading conditions, working unsafely, and many times putting their lives at risk. Plenty of employers are only looking for profit, forgetting their obligation of taking care of their employee's health and safety. About this subject, the State has been represented by the Ministry of Labor and Employment, which, by Ordinance n. 3.214/78, edited the Regulatory Standards that regulate the laborer's health and safety. Nowadays, there are 35 Regulatory Standards unexpired, which are totally in harmony with the Federal Constitution of 1988, that claim as bedrock the social values of work and the human being's dignity. This survey is dedicated to study ways of preventing labor accidents and the civil liability for employers to indemnify the accidents. It also aims to analyze the implementing and monitoring of the rules about the employee's health and safety, having as issues the high number of occupational diseases and accidents within the workplace. This project is organized structured like this, in the first chapter there is a brief research about the history of Labor Safety and Medicine, conceptualizing this theme and its basic rules. The next chapter is treating the safety conditions in the work environment. Throughout this dissertation has been dealt with the labor surveillance and the reaction of the surveyor by coming across with inobservance of the law. Finally, it examines what actually comes to be a labor accident and the civil liability of the employer repairing the material, moral and aesthetic damages which happen to occur on the workplace. It has been developed based on doctrine, some Court decisions as well as bibliography research.

Keywords: Job's health and safety. Labor accident. Civil Liability for Employers.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFT	Auditor Fiscal do Trabalho
ACGIG	<i>Americam Conference of Governmental Industrial Higienists</i>
CAI	Certificado de Aprovação das Instalações
CAT	Comunicação de acidente do Trabalho
CGR	Coordenação Geral de Recursos
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DRT	Delegacia regional do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EC	Emenda Constitucional
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GRTE	Gerencia Regional do Trabalho e emprego
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NIOH	<i>National Institute of Occupational Safety And Health</i>
NR	Norma regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Programa de gerenciamento de Risco
PNSST	Política Nacional De Segurança e Saúde no Trabalho
RIT	Regulamento da Inspeção do Trabalho
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SESTR	Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural

SIT Secretaria de Inspeção do Trabalho

STF Supremo Tribunal Federal

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 BREVE HISTÓRICO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	15
2.1 Conceito de Segurança e Medicina do Trabalho.....	21
2.2 Fundamentos de Segurança e Medicina do Trabalho	22
2.3 Conceito de Saúde	23
2.4 Saúde e Segurança do Trabalho no Âmbito Internacional	24
3 CONDIÇÃO DE SEGURANÇA	27
3.1 Meio Ambiente do Trabalho	27
3.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	29
3.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	30
3.4 Órgãos Internos de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas	33
3.4.1 Serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho	33
3.4.2 Comissão interna de prevenção de acidentes.....	36
3.5 Equipamentos de Proteção Individual	40
3.6 Insalubridade.....	42
3.7 Periculosidade.....	47
3.7.1 Das atividades consideradas perigosas	48
3.8 Penosidade	51
4 FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO	53
4.1 Fiscalização do Trabalho em Âmbito Nacional.....	54
4.2 Estrutura do Ministério do Trabalho	54
4.3 Atuação dos Agentes	55
4.4 Poderes do Auditor Fiscal do Trabalho	56
5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E A OBRIGAÇÃO DE REPARAR O DANO PROVOCADO PELO ACIDENTE DE TRABALHO	64
5.1 Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Demandas Decorrentes de Infortúnios Trabalhistas	64
5.2 Responsabilidade Civil Subjetiva	65
5.3 Responsabilidade Civil Objetiva	70
5.4 Responsabilidade na Esfera Criminal	71
5.5 Acidente de Trabalho	72
5.6 Indenização decorrente de acidente de trabalho.....	76
5.7 Prazo de Prescrição nas Ações de Indenização por Acidente de Trabalho	79
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS	85
ANEXO A	91
ANEXO B	91

1 INTRODUÇÃO

O objeto do presente trabalho é analisar as normas referentes à saúde e a segurança do trabalho, bem como a responsabilidade civil do empregador em indenizar os danos decorrentes de acidentes trabalhistas.

A escolha do tema se deu em razão da grande quantidade de acidentes ocorridos no ambiente de trabalho, fato preocupante não só no Brasil, mas em todos os países do mundo. Deste modo, a problemática desta pesquisa é verificar quais as medidas que devem ser tomadas pelas empresas para evitar acidentes trabalhistas e analisar de que forma o empregador responde por deixar de observar as normas que regulamentam as medidas preventivas no ambiente de trabalho, causando risco à vida e integridade física do trabalhador.

No entanto, para melhor entendimento do tema se faz necessária uma breve análise histórica, já que os infortúnios trabalhistas existem desde os tempos remotos. Porém, com a Revolução Industrial ocorreram muitos avanços nos meios de produção, entrando em cena os grandes maquinários, fato que ampliou os acidentes trabalhistas. Muitos trabalhadores foram mortos e uma gigantesca quantidade foi mutilada. O descaso com o trabalhador que era obrigado a trabalhar em um ambiente precário com jornadas de trabalho extremamente exaustiva agravava ainda mais o problema.

Diante desse quadro, na Inglaterra por volta de 1802, houve uma preocupação por parte da sociedade, ocorrendo os primeiros movimentos trabalhistas que tinham por objetivo obrigar o empregador a melhorar as condições de trabalho. Surge então o Estado como regulador, instituindo normas para a proteção do trabalho e fiscalização nas empresas.

Porém, no Brasil, tal processo se deu de maneira mais lenta, somente em 1891, três anos após a abolição da escravidão, em que foi instituído o Decreto 1.313 que determinava a fiscalização em locais onde trabalhavam menores de idade.

Em 1919, através do Tratado de Versalhes, surge a Organização Internacional do Trabalho, que tem, dentre os seus objetivos, zelar pela saúde e segurança do trabalhador.

Ainda em 1919, no Brasil, foi publicado o Decreto 3.724 que versava sobre acidente de trabalho e possíveis indenizações. Finalmente em 1943 foram publicadas as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), que reuniam toda legislação trabalhista esparsa em um único documento. O seu principal fundamento é a proteção do trabalhador enquanto parte vulnerável na relação de emprego.

Na CLT há um capítulo inteiro com aproximadamente setenta artigos versando sobre este assunto. Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, cabe ao Ministério do Trabalho editar normas e estabelecer disposições sobre a segurança e medicina do trabalho. Assim, o órgão instituiu normas regulamentadoras que devem ser observadas por todo estabelecimento que tenha pessoas como empregadas.

Esta pesquisa tem por objetivo geral analisar a razão do crescente índice de acidentes laborais, pois, mesmo existindo hoje uma vasta legislação sobre o tema no Brasil, é notório que os acidentes ocorridos em ambientes de trabalho alcançam números altíssimos.

O documento tem como objetivo específico determinar a forma da responsabilidade do empregador. Conforme disposição constitucional, ocorrendo o acidente de trabalho, se houver culpa ou dolo do empregador ele ficará obrigado a indenizar o empregado. Contudo, parte da doutrina, inclusive alguns aplicadores de direito, acreditam que o empregador deve responder objetivamente, isto é, responde independentemente de culpa, tendo apenas que preencher alguns requisitos como ação ou omissão e nexo de causalidade.

A pesquisa trata ainda das formas de reparações concedidas às vítimas de acidentes laborais, que consistem em danos materiais, morais e estéticos.

Deste modo, o documento está estruturado em seis sessões, dentre as quais a introdução e as considerações finais. A introdução pontuou a justificativa do tema, a problemática e os objetivos, assim como a metodologia usada para o desenvolvimento da pesquisa.

Na segunda conjuntura trabalharam-se as normas iniciais sobre a saúde e segurança do trabalho e os avanços alcançados ao longo da história, e principalmente o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, onde a matéria como a saúde do trabalhador passou a ter grande relevância.

No capítulo terceiro, estudaram-se as condições de segurança que devem ser aplicadas no ambiente de trabalho abarcando o Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA), assim como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Será feita uma abordagem em linhas gerais dos Órgãos Internos de Prevenção de Acidentes, dentre eles o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina (SESMT), e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Ainda neste capítulo analisou-se a obrigação do empregador em oferecer equipamentos de proteção individual a seus empregados. Percorrendo a pesquisa definiu-se sobre o que de fato vem a ser insalubridade, periculosidade e trabalhos penosos.

O quarto capítulo versa sobre a fiscalização do trabalho, pontuando sobre a estrutura do Ministério do Trabalho e a atuação de seus agentes. Neste ínterim, foram abordados os tipos de sanções aplicadas às empresas que se encontram descomprometidas com as normas regulamentadoras.

No quinto capítulo estuda-se a responsabilidade civil do empregador em reparar danos decorrentes de acidente de trabalho, confrontando a responsabilidade subjetiva e a responsabilidade objetiva e a aplicabilidade destas pela Justiça do Trabalho. A seguir é feita uma análise do que vem a ser acidente de trabalho na legislação brasileira e quais os danos que se pode pleitear em razão de acidentes trabalhistas.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica em doutrinas, entendimentos aplicados pelos Tribunais, assim como a legislação pátria pertinente ao assunto, além de sites de busca.

O presente documento almeja contribuir aos debates pertinentes ao assunto, de forma a levar a conhecimento de muitos a grande relevância do tema, pois os infortúnios trabalhistas não causam sofrimento somente para o empregado vítima, causando prejuízos a toda sociedade.

2 BREVE HISTÓRICO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Segurança e Medicina do Trabalho são matérias tratadas no Direito do Trabalho, contudo tem um amplo alcance multidisciplinar, uma vez que, abrange outras searas do direito, como: Direito Constitucional, Direito Ambiental, Seguridade Social, além de outros ramos como, Medicina, Psiquiatria, Engenharia e Psicologia (GARCIA, 2015, p.1123-1124).

Desde os tempos remotos o tema foi objeto de estudiosos. Por volta do século IV a.C, o médico e filósofo grego Hipócrates¹ já havia percebido os danos que o chumbo causava a saúde dos mineiros. Mais tarde, na era cristã, Plínio² escritor naturalista escreveu sobre “as condições de saúde dos trabalhadores expostos ao chumbo e a poeira”, descreveu sobre diferentes doenças pulmonares causadas nos mineiros por estarem expostos a enxofre e zinco. Foi ele quem apresentou a sociedade os primeiros equipamentos de proteção, os quais eram feitos “com membrana de pele de bexiga de animais”, estes equipamentos eram máscaras e tinham por objetivo minimizar a inalação de poeira (CAMISASSA, 2015, p.3).

Em 1700, na Itália, o Médico Bernardino Ramazzini³, lançou um livro relacionado às doenças ocupacionais, “*De Morbis Artificum Diatriba* (Doença dos trabalhadores)”. Livro que tratou dos riscos à saúde, quando o trabalhador ficava exposto a elementos como poeira, metais e produtos químicos. O estudo abrangeu mais de 54 grupos de trabalhadores, abarcando “mais de 60 profissões relacionando as atividades, as doenças consequentes e as medidas de prevenção e tratamento” (OLIVEIRA, 2011, p.53).

Na Idade Média o trabalho era basicamente todo na sociedade feudal, onde os trabalhadores eram basicamente instrumentos de trabalho, pois, a maior parcela da produção ficava com o senhor feudal, como forma de pagamento de tributos. Mais tarde, no século XVIII, a burguesia embasada no capitalismo, com o apoio do povo que acreditava que a revolução traria a igualdade, liberdade e

¹ Hipócrates, médico grego (460 a.C – 377 a.C) considerado o pai da medicina.

² Plínio, (23 a 79 d.C) publicou a História Natural, onde pela primeira vez, foi tratado o tema referentes a segurança e medicina do trabalho.

³ Bernardino Ramazzini, (nascido em 1633, na Itália) é considerado o pai da medicina do trabalho.

fraternidade, promoveu-se a grande Revolução Industrial. A principal característica desta Revolução foi a mudança do trabalho artesanal para o trabalho assalariado. A força de trabalho passa a ser mercadoria podendo ser negociada. Assim complementa Amauri Mascaro Nascimento (2004, p.46), ao explicar que com a “expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em longa escala” o que gerou grandes infortúnios à saúde do trabalhador.

Aduz Sussekind (2004, p.11) que “a partir daí se desenvolveu o regime do contrato de trabalho formalmente livre, mas as condições de trabalho, inclusive os salários, eram ditados pelo empregador”.

Nesse contexto, Amauri Mascaro Nascimento (1999, p. 705) explica sobre o progresso advindo com a mecanização nas indústrias, afirmando, contudo, que tal processo elencou uma série de problemas para o trabalhador, pois:

Com o desenvolvimento do processo tecnológico, no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, a máquina, ao lado dos enormes benefícios que trouxe para a humanidade, também fez as suas vítimas, aumentando, consideravelmente, o número de acidentes profissionais.

No mesmo seguimento Camisassa (2015, p.4) explica como a Revolução Industrial, contribuiu para o aumento das doenças ocupacionais:

No final do século XVIII, a Revolução Industrial, processo de grandes transformações econômicas, tecnológicas e sociais, introduziu novos fatores de risco nos locais de trabalho. O avanço tecnológico dos meios de produção se encontrava com o crescimento das doenças e mortes dos trabalhadores assalariados, entre eles mulheres e crianças em virtude da precária condição de trabalho. Apesar de diversos em várias atividades serem conhecidas, as ações preventivas para a sua redução ou eliminação eram praticamente inexistentes. Naquela época o objetivo era tratar das consequências do adoecimento ou dos acidentes, e não das intervenções necessárias no ambiente de trabalho para se evitar o dano à saúde ou à integridade física do trabalhador.

A Revolução Industrial criou novos problemas para a saúde do trabalhador. Sendo que, ao visar lucro, o empregador exigia cada vez mais do empregado, fazendo com que pessoas, numa disputa totalmente desleal, competissem com máquinas (OLIVEIRA, 2011, p. 56).

O homem tornou-se uma ferramenta de trabalho “utilizado em larga escala sem maiores cuidados quanto ao seu verdadeiro sentido e valor” (NASCIMENTO, 1999, p. 707).

As condições de trabalho precárias somadas às jornadas de trabalho excessivas (15 a 16 horas diárias) provocaram reações por parte do proletariado, desencadeando vários movimentos sociais que influenciaram o legislador a introduzir medidas legais. (SALIBA, 2015, p.21)

Posteriormente a Revolução Industrial, final do século XVIII, houve por parte da sociedade uma preocupação com a saúde do trabalhador, pois, nesta época notaram-se diferentes doenças ligadas ao trabalho, e acidentes decorrentes da atividade laboral, trazendo aos olhos do povo e também do Estado a necessidade de elaborar normas para a proteção do trabalhador. Diante disso, “surge normas pertinentes ao meio ambiente do trabalho, voltado a proteger a saúde do trabalhador, prevenindo riscos, acidentes e doenças do trabalho” (GARCIA, 2015, p.1124).

O grande avanço aconteceu em 1833, na Inglaterra, com o surgimento da “Lei das Fábricas”, que protegia crianças e mulheres contra jornadas de trabalho excessivas, trouxe entre suas normas a vedação do trabalho noturno aos menores de 18 anos. Ademais, reduziu a jornada de labor para 12 (doze) horas diárias e 69 (sessenta e nove) horas semanais. A lei em questão também fazia observações sobre o ambiente de trabalho (CAMISASSA, 2015, p.4).

No ano de 1844, o parlamento britânico decidiu que todo acidente de trabalho deveria ser comunicado e investigado. Entretanto, faltava uma legislação sobre o tema. Sendo que nesse mesmo ano a Alemanha foi o primeiro país a dispor de normas de acidentes de trabalho. A partir disso, outros países do continente europeu passaram a tratar de acidentes de trabalho também (SALIBA, 2015, p.21).

No século XX foram instituídos alguns organismos internacionais os quais tinham o escopo de proteger o recinto de trabalho, “como o *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (ACGIH)⁴, o

⁴ Conferência Governamental America de Higiênistas Industriais (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*): associação profissional de higienistas industriais e praticantes de profissões relacionadas, com sede em Cincinnati, EUA, tem como objetivo promover a proteção dos trabalhadores, fornecendo informações científica oportuna e objetiva aos profissionais de saúde ocupacional e ambiental.

National Institute of Occupational Safety And Health (NIOH)⁵. Entretanto o progresso brasileiro nessa matéria aconteceu no ano de 1891, com o Decreto nº 1.313, que trazia em seu texto, normas para a inspeção do trabalho no país. Esse decreto “instituiu a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris em que trabalhavam menores”. (CAMISASSA, 2015, p. 4). Também foi um avanço o Decreto nº 3.724, que versava sobre acidentes de trabalho e as devidas indenizações.

Mesmos havendo organismos que tratavam do assunto não havia ainda uma Constituição que trouxesse em seu texto algo relacionado à segurança do trabalhador. Então, em 1917, a Constituição do México conhecida como *La primeira Constitución político-social del mundo*, trouxe uma série de direitos para os trabalhadores como:

[...] direito à jornada normal diária de 8 horas, jornada máxima noturna de 7 horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação a 6 horas para menores de 16 anos, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, igualdade salarial, adicional de horas extras, proteção contra acidentes do trabalho, higiene e segurança do trabalho, direito a sindicalização, direito de greve, conciliação e arbitragem dos conflitos trabalhistas, indenização de dispensa, seguros sociais etc. (AMAURI MASCARO NASCIMENTO, 1999, p.30)

Em 1919 com o Tratado de Versalhes surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e uma das suas funções é “a proteção contra acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos” por meio da medicina e segurança do trabalho (SUSSEKIND, 2004, p.496).

No mesmo ano foi aprovada no Brasil a lei sobre acidentes de trabalho por meio do Decreto Legislativo 3754/1919. No entanto, a primeira Constituição a tratar do tema foi a Carta de 1934, que previa em seu texto o direito à assistência médica e sanitária ao trabalhador. Assim consta o art.121, § 1º, alínea h, da lei em comento:

Art.121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção

⁵*National Institute of Occupational Safety And Health*: instituto que fornece rentáveis serviços de saúde ocupacional para os departamentos governamentais nacionais e províncias, bem como suporte para a saúde ocupacional e segurança no interior da *National Health Laboratory Service*, esta por sua vez é uma organização dinâmica que tem objetivo criar novidades no campo da patologia de diagnóstico e pesquisa.

social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (BRASIL, 1934).

Já a Constituição de 1937, trazia como norma que a legislação do trabalho teria de observar a assistência médica e higiênica para o trabalhador (art.137,I).

Em maio de 1943, através do Decreto nº 5.452, foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na qual estavam todas as normas trabalhistas esparsas que foram anexadas em um único documento. O objetivo central da CLT é a proteção do trabalhador, visto que este é a parte vulnerável da relação de emprego.

A Carta Magna de 1946, elaborada e promulgada por uma Assembleia Constituinte, aludia que os trabalhadores teriam direito a higiene e segurança do trabalho. Mas somente em 1966 foi criada a Lei nº 5.161 que instituiu a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (MARTINS, 2014, p.709).

Também a Constituição de 1967, decretada e promulgada pelo Congresso Nacional, frisou o direito que os trabalhadores teriam à higiene e segurança do trabalho. Da mesma forma, a Emenda Constitucional nº1, de 1969, repetiu a mesma disposição (MARTINS, 2014, pg.709).

Entretanto, até os anos 1970, não havia a preocupação de evitar os acidentes que aconteciam no local de trabalho, sendo que, as normas eram voltadas a indenizar e não em prevenir. No Brasil a legislação “era basicamente corretiva e não preventiva” (CAMISASSA, 2015, p.5).

Contudo, após a Lei nº 6.514/77, o Brasil aprofundou as medidas preventivas. Para tanto, alterou o art.200 da CLT, passando a competência normativa referente a Segurança e Medicina do Trabalho ao Ministério do Trabalho. A lei também deu nova redação aos artigos. 154 a 201 da CLT, que passou a mencionar segurança e medicina do trabalho e não higiene e segurança do trabalho como antes.

No ano seguinte, através da Portaria nº 3.214 de 8-6-78 o Ministério do

Trabalho regulamentou a Lei nº 6.514/77, trazendo um rol de Normas Regulamentadoras–(NRs) sobre o tema e entre elas, estabeleceu quais atividades podem trazer riscos à saúde e a integridade física do trabalhador. (CAMISASSA, 2015, p.6; MARTINS, 2014, p.709)

As NRs foram recepcionadas pela Constituição da República de 1988, denominada também de Constituição Cidadã, que tem como fundamento a Dignidade da Pessoa Humana e os Valores Sociais do Trabalho. Possui um capítulo intitulado de “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” e dentre esses, estão os direitos sociais e nesses incluídos os direitos dos trabalhadores. No art.7º há uma série de direitos dirigidos aos trabalhadores urbanos e rurais.No contexto desta pesquisa cumpre citar o inciso XXII do dispositivo

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...); XXII. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988)

Hoje contamos com 35 Normas Regulamentadoras vigentes (ATLAS, 2016), que são:

NR1 – Disposições Gerais
 NR2 – Inspeção Prévia
 NR3 - Embargos ou Interdição
 NR4 – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT
 NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
 NR6 – Equipamento de Proteção Individual – IPI
 NR7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO
 NR8 - Edificações
 NR9 – Programa de Prevenção de Risco Ambientais
 NR10 – Segurança em Instalações e Serviços de Eletricidades
 NR11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
 NR12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
 NR13 -Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulação
 NR14 – Fornos
 NR15 – Atividade e Operação Insalubres
 NR16 – Atividade e Operações Perigosas
 NR17 – Ergonomia
 NR18 – Condições e Meios Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
 NR19 – Explosivos
 NR20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
 NR21 – Trabalho a Céu Aberto
 NR22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
 NR23 – Proteção Contra Incêndios
 NR24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

NR25 – Resíduos Industriais
NR26 – Sinalização de Segurança
NR27- Revogada em 30.05.2008 pela Portaria MTE 262/2008
NR28 – Fiscalização e Penalidade
NR29 – Segurança e saúde no trabalho portuário
NR30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária
Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimento de Saúde
NR33 – Espaços Confinados
NR34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da
Construção e Reparação Naval
NR35 – Trabalho em Altura
NR36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e
Processamento de Carnes e Derivados

As normas regulamentadoras expostas acima devem ser obrigatoriamente observadas, tanto na esfera privada como na pública, visto que estas se aplicam em órgãos públicos da administração direta e indireta, a observância recai também aos órgãos do poder Legislativo e Judiciário que possuam empregados celetistas, ou seja, contratados e regidos pela CLT. Da mesma forma, as normas são aplicadas a trabalhadores avulsos e rurais que não possuam registro em carteira de trabalho, nem vínculo empregatício (CAMISASSA, 2015, p.9).

Em novembro de 2011, foi promulgado o Decreto nº 7.602, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), versando sobre meios para proteção do local de trabalho, objetivando “melhorar a qualidade de vida do trabalhador”, promovendo formas de evitar acidentes de trabalho, e prevenindo as doenças que ocorrem no decorrer do exercício da atividade laboral (GARCIA, 2015, p.1124).

2.1 Conceito de Segurança e Medicina do Trabalho

A Segurança do Trabalho é o ramo que desenvolve mecanismos para precaução dos acidentes que decorram no exercício do labor. Por outro lado, a Medicina do Trabalho atua no campo da saúde, age de forma a evitar que o trabalhador desenvolva doença ocupacional (SALIBA, 2015, p.23 e 25).

No entendimento de Martins (2014, p.711) a Segurança e a Medicina

do Trabalho são mecanismos que buscam proteger o trabalhador em seu local de trabalho, além de oferecer tempo para a recuperação do trabalhador quando este não estiver em condições de prestar serviço ao empregador.

Neste viés, Amauri Mascaro Nascimento (1999, p. 709) conceitua Segurança e Saúde do Trabalho como:

Conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Para Garcia (2015, p.1126) pode ser conceituado como o “ramo interdisciplinar da ciência vinculado ao Direito do Trabalho, tendo por objetivo a proteção, a prevenção e a recuperação da saúde e a segurança do trabalhador”.

Neste contexto Carrion (2011, p. 159) corrobora com o entendimento de que “a segurança e medicina do trabalho é a denominação que trata a proteção física e mental do homem, com ênfase especial para as modificações que lhe possam advir do seu trabalho profissional. ”

Entende-se que Segurança e Medicina do Trabalho são seguimentos do Direito do Trabalho encarregados de proporcionar meios de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, assim como propiciar condições para a recuperação quando o empregado estiver incapacitado de exercer suas funções (OLIVEIRA, DORNELES, 2013 p.289).

2.2 Fundamentos de Segurança e Medicina do Trabalho

No começo do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial e a chegada das máquinas, as doenças ocupacionais surgiram de forma espantosa. Contudo, ainda não “havia preocupação com a saúde do trabalhador”. Deste modo exigia-se, a criação de normas que promovessem um melhor ambiente do trabalho, de forma a preservar a saúde do empregado. O Estado, então, criou uma legislação onde definiu quais os parâmetros que o empregador teria de observar, sob pena de incorrer em sanção (MARTINS 2014, p.711).

Para Alice Monteiro de Barros (2016, p.692) a integridade física do trabalhador deve ser protegida, pois muitas vezes o ambiente de trabalho não é adequado para o desenvolvimento das capacidades do empregado, “podendo gerar além de acidentes de trabalho outras enfermidades profissionais”. Conclui a autora que as “deficiências nas condições em que ele executa as atividades geram tensão, fadiga e a insatisfação, fatores prejudiciais à saúde”. É de conhecimento de todos que trabalhadores expostos a agentes como chumbo, mercúrio, solventes e amianto, estão à mercê de riscos gravíssimos à saúde. Além dessas situações, as jornadas de trabalho excessivas assim como trabalhos penosos podem afetar o bem-estar do trabalhador.

Diante disso, a fundamentação legal desta matéria está presente na Carta Magna que tem como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, estabelecendo nos direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

A CLT dispõe sobre o assunto no capítulo V, constituído pelos artigos 154 a 201. Desta forma, explica Martins (2014, p. 711) que devido as grandes modificações referentes à saúde do trabalhador, tais artigos tiveram nova redação atribuída pela Lei nº 6.514 de 1977, complementada mais tarde pela nº 3.214 de 1978, que estabeleceu as normas regulamentadoras.

Por fim, Martinez (2012, p.276), afirma que o Estado brasileiro tem o dever de criar meios para reduzir acidentes provocados no exercício do trabalho e os trabalhadores têm o direito de sentirem-se protegidos ao notar os riscos reduzidos, o que acontece somente através da segurança e medicina do trabalho.

2.3 Conceito De Saúde

Silveira Bueno (1975, p. 1222) conceitua saúde como “estado do que é são ou de quem tem as funções orgânicas no seu estado normal”, contudo a definição dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) vai além, definindo-a como “sendo o estado de completo bem-estar físico, mental e social”⁶.

⁶ Disponível em <http://conceito.de/saude>. Acessado em 12 fev. 2016.

A Lei Orgânica da Saúde 8080/90 enfatiza que o Estado deve guardar a saúde do trabalhador, sendo que no art. 6º prevê que “estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): I- a execução de ações: c) de saúde do trabalhador”. Em seu § 3º conceitua a saúde do trabalhador da seguinte forma,

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

Henrique Caetano Nardi (1997, [s/p]) enriquece o entendimento ao definir a saúde do trabalhador como:

[...] o conjunto de conhecimentos oriundos de diversas disciplinas, como Medicina Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Clínica Médica, Medicina do Trabalho, Sociologia, Epidemiologia Social, Engenharia, Psicologia, entre tantas outras, que – aliado ao saber do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e suas vivências das situações de desgaste e reprodução – estabelece uma nova forma de compreensão das relações entre saúde e trabalho e propõe uma nova prática de atenção à saúde dos trabalhadores e intervenção nos ambientes de trabalho.

Desta forma, entende-se que a saúde está associada às condições de vida em que o ser humano se sujeita, assentando que tanto o ambiente em que ele vive como também as suas relações sociais incluindo o trabalho, contribuem muito para qualidade de vida.

2.4 Saúde e Segurança do Trabalho em Âmbito Internacional

No âmbito internacional, a OIT - Organização Internacional do Trabalho, instituída pelo Tratado de Versalhes em 1919, tem um papel importante na proteção dos direitos humanos do trabalho, pois possui um olhar humanitário. Uma vez que nasceu após a Primeira Guerra Mundial e sempre teve como intuito promover a justiça social, “assegurando condições mais humanas para a classe

trabalhadora” (FERRO, 2016, p. 32), fazendo com que o trabalhador tenha melhores condições para o exercício do seu trabalho.

Matérias como Segurança e Saúde do Trabalho têm grande relevância para OIT e por esse motivo uma série de convenções dispõe sobre o tema. As Convenções da OIT estabelecem normas obrigatórias aos países que as ratificarem.

O Brasil é signatário da OIT e ratificou muitas convenções, dentre as quais a Convenção nº 81 sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio, a Convenção da OIT nº.115, sobre a proteção contra a radiação ionizante; a Convenção de nº127 que versa sobre peso máximo das cargas; a Convenção nº 136 que trata da proteção de risco ocasionais pelo benzeno; a Convenção nº.139, sobre a prevenção e controle de risco profissionais provocadas por substâncias cancerígena no local de trabalho; a Convenção nº148, sobre risco provenientes de contaminação pelo ar, de ruído e de vibrações no local de trabalho ; e a Convenção nº155 , que dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho, além do Protocolo de 2002 a respeito do tema; e a Convenção de nº.161, sobre serviços de saúde no trabalho, entre outras (ALICE MONTEIRO DE BARROS 2016, p.693).

De todas acima listadas destaca-se a Convenção de nº 155 da OIT⁷, editada no ano de 1981, em Genebra, entrando em vigência em agosto de 1983. Esta Convenção é considerada um marco na proteção contra acidente de trabalho pois deixa clara a preocupação com a saúde e a integridade física do trabalhador, ao prever em seu art. 4º o seguinte texto que:

Todo membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e empregados interessados e considerando as condições e hábitos nacionais, formular e pôr em prática, reexaminando periodicamente, uma política nacional coerente em matéria de seguridade e saúde dos trabalhadores, e meio ambiente de trabalho. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde consequente do trabalho, e que guardem relação com a atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida da razoabilidade, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Vale mencionar a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), cuja qual o Brasil é signatário, esta é considerada fonte máxima hierárquica no mundo do direito, onde preceitua em seus artigos:

⁷ Vide ANEXO B

Art. 1. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. (...); Art. 3. Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.(...) Art. 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. Artigo 24. Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. (...); Art. 25. 1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

Portanto, o trabalhador tem o direito de ser protegido em seu local de trabalho, pois conforme menciona a Declaração de Direitos do Homem, toda pessoa “tem direito a segurança pessoal”.

3 CONDIÇÃO DE SEGURANÇA

Em todos os locais de trabalho a saúde e a integridade física do trabalhador devem ser preservadas, por meio da segurança e medicina do trabalho que é regulamentada pelo Ministério do Trabalho (SAAD, SAAD;BRANCO, 2006, p.241).

Nos termos do art. 200 da CLT, são de competência de oMinistério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas referentes segurança e saúde do trabalho. Assim oórgão o fez, pois conforme acima citado há 35 normas regulamentadores expedidas pelo MTr.

Para o trabalho rural foi elaborado o art. 13 da Lei nº 5.8890/73 que dispõe o seguinte: “Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministério do Trabalho e Previdência Social”.

János casos de trabalhos exercidos no campo há a portaria MTE nº86, de 03/03/2005, que aprovou a NR 31 e tem por objetivo proteger o trabalhador que desenvolve atividades de agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho voltada a segurança e saúde do trabalhador.

3.1 Meio Ambiente do Trabalho

Conforme conota o art. 225 da Constituição Federal de 1988o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito de todos, pois é um bem de uso comum do povo e está ligado diretamente a qualidade de vida da sociedade. “O ser humano está inserido em um local onde nasce, desenvolve-se e morre. Esse meio, que cerca os seres vivos e as coisas em geral,é denominado de meio ambiente” (CAIRO JR, 2015, p. 859).

Assim estabelece o artigo 225 da Constituição da República,

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se

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

A Lei nº 6.938/81⁸ que trata sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, determina em seu art. 3º

Art. 3º Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente; III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas.

Já o meio ambiente do trabalho é o local onde o indivíduo passa grande parte da sua vida exercendo as suas atividades laborais. Assim Resente (2012, p. 551) afirma que “zelar pelo meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais à vida, a saúde e a capacidade para o trabalho”.

Cuidar da saúde do trabalhador é dever do empregador, mas também é uma função do Estado, pois determina o art. 200 da Carta Magna que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) promover um ambiente de trabalho sadio. Desta maneira, assim determina os incisos do artigo em comento que “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; (...) VIII, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Assegura a Constituição da República que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196). Particularizando esse princípio geral na esfera do Direito do Trabalho, pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador. O empresário tem a prerrogativa da livre-iniciativa econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável (OLIVEIRA, 2011, p. 143).

Por fim, um ambiente de trabalho de boa qualidade é direito do trabalhador, uma vez que a qualidade de vida está atrelada às condições de trabalho. Cabendo ao empregador propiciar formas para o empregado exercer o labor de forma saudável e segura.

⁸ Lei 6.938/81 de 31 de agosto de 1981, dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação.

3.2 Programa De Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) está previsto na NR9 da Portaria nº 3.214/78 do MTE. A Norma estabelece a obrigação da elaboração e implementação do programa pelo empregador. A norma aplica-se em qualquer estabelecimento que tenha no mínimo 1 (um) empregado. Assim estabelece a Norma regulamentadora sobre o objeto e o campo de aplicação:

Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (BRASIL, 1978).

O programa “tem por objetivo a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência dos riscos ambientais”. (CAMISASSA, 2015, p. 196)

A estrutura do PPRA está disposta no item 9.2 da norma e compreende:

a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas; b) estratégia e metodologia de ação; c) forma de registro, manutenção e divulgação dos dados; d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA (BRASIL, 1978).

A elaboração do PPRA deverá observar as seguintes etapas: a primeira é a etapa de antecipação, onde serão analisados os projetos e os procedimentos de trabalho; a segunda etapa denomina-se de reconhecimento dos riscos ambientais e deverá conter:

a) a sua identificação; b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras; c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho; d) a identificação das funções e determinações do número de trabalhadores expostos; e) a caracterização das atividades e do tipo de exposição; f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; g) os possíveis danos à saúde relacionada aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica; h) a descrição das medidas de controle já existentes (BRASIL, 1978).

No mesmo seguimento, ainda há a etapa de avaliação quantitativa, a etapa de controle dos riscos ambientais, a etapa de monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle e por fim a etapa de registro de dados (ATLAS, 2016, p. 103).

Garcia (2015, p. 1137-1138) argumenta que o PPRA, “é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores” devendo ser analisado juntamente com as demais NRs, em especial com a NR7 que trata do Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional- PCMSO.

3.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO

Devido ao altíssimo índice de doenças ocupacionais no Brasil a obrigatoriedade imposta pela OIT fez-se necessário instituir nas empresas o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO. Esta matéria está disciplinada nos artigos 168 e 169 da CLT e regulamentada pela NR7 que, por sua vez, determina critérios para a implementação e elaboração do programa.

O PCMSO tem a função de preservar a saúde dos trabalhadores por meio de exames e acompanhamentos médicos (SZABÓ JÚNIOR, 2013, p.106).

A norma regulamentadora em comento entrou em vigor em 1978 e seu texto previa como dever das empresas a realização de exames médicos admissionais. Contudo, mesmo sendo um avanço para a época, a referida norma não tinha caráter preventivista.

Com o grande surgimento de doenças ocupacionais se fez necessário promover o “acompanhamento da saúde dos trabalhadores em seus locais de trabalho”. Portanto, a NR7 teve seu texto alterado por meio da Portaria 24, do ano

de 1994, passando a impor a implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). O programa trouxe duas relevantes mudanças “a primeira, o caráter de prevenção, e a segunda, a obrigatoriedade de utilização dos fundamentos e instrumentos da epidemiologia” (CAMISASSA, 2015, p. 160 e164).

Cita a NR7 em seu item 7.4.1 que o PCMSO deve incluir, entre outros, a realização dos seguintes exames: admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função edemissional(BRASIL, 1978).

Antes que o trabalhador inicie as atividades na empresa ele deve ser submetido à realização do exame admissional, cuja finalidade é a de comprovar o perfeito estado de saúde do empregado ao ser contratado, além de ser uma exigência imposta pelo MTE (ROJAS, 2015, p.38).

O exame periódico por sua vez tem a desígnio de avaliar se o trabalhador possui a mesma saúde que tinha no momento da contratação, se houver alterações no exame o empregado deve ser encaminhado para acompanhamento médico. Para os trabalhadores que exerçam atividades de grandes riscos a desenvolver doenças ocupacionais, ou para aqueles que apresentam alguma doença crônica os exames periódicos deverão ser realizados uma vez por ano ou ainda em intervalos menores durante o ano, conforme o médico responsável solicitar. Para os demais trabalhadores que tenham mais de 18 (dezoito) e menos de 45 (quarenta e cinco) anos os exames poderão ser realizados a cada 2 (dois) anos. Os exames devem sempre ser custeados pelo empregador (MARTINS, 2014, p.712 e 713).

Já o exame de retorno deve ser solicitado no primeiro dia de volta ao trabalho a todo empregado que permaneça por período igual ou superior a 30 dias afastado de suas funções, por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não. Ademais, é realizado no retorno da licença maternidade (CAMISASSA, 2015, p.167).

Poderá ser solicitado ao empregado exames que comprovem sua aptidão física e mental em função da atividade que irá exercer ouquando o trabalhador ficar exposto a agentes insalubres capaz de gerar algum problema pulmonar, tornando necessária a realização de radiografia do tórax (MARTINS, 2014, p.712).

É importante ressaltar que os resultados dos exames médicos deverão ser de conhecimento do empregado pois o item 1.7, alínea c, da NR1 determina ao empregador o dever de informar os trabalhadores sobre os “resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos” (BRASIL, 1978).

Em caso de mudança de função também é necessária a realização de exame, desde que sobrevenha alguma alteração nos riscos ocupacionais na nova atividade, onde o empregado passará a ficar exposto (ROJAS, 2015, p.38).

No que tange a responsabilidade do médico do PCMSO ensina Szabó Júnior (2013, p. 106):

O médico responsável pelo Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) de uma empresa não precisa ser necessariamente um profissional registrado por ela, haja vista que as empresas possuem a liberdade necessária para terceirizar tal atividade caso considerem relevante. Contudo, as responsabilidades do médico responsável pelo PCMSO é a mesma, independente de ele ser um profissional registrado pela empresa ou não. Isso significa que um médico terceirizado não pode se sentir no direito de agir com menos profissionalismo do que agiria se fosse um profissional da própria empresa.

Aponta a NR7 no item 7.5.1 que todo recinto de trabalho deverá ser munido com os materiais necessários para os primeiros socorros, de acordo com as atividades exercidas na empresa. Tais itens devem ser guardados em locais seguros e manuseados por pessoa qualificada para este procedimento (ATLAS, 2016, p.89).

O empregado será dirigido ao INSS sempre que notada ou vislumbrada possibilidade de doença provocada por motivo do trabalho. Se o trabalhador for afastado das suas funções por motivo de doença caberá somente ao perito do INSS analisar e decidir se o profissional poderá ou não voltar ao trabalho. E mesmo que o trabalhador seja liberado pelo perito para voltar a laborar terá que ser avaliado pelo médico da empresa que, se não concordar com o retorno do empregado, o reencaminhará para o INSS (SZABÓ JÚNIOR 2013, p. 106).

Os exames tratados são um direito tanto do trabalhador como do empregador. Uma vez que o empregador poderá se proteger com provas nos exames em caso de alegações falsas do empregado de ter contraído doença em tempo de labor. É também direito do empregado pois se este adquirir doença em

razão do trabalho “ficando inapto para o exercício de suas atividades” não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido (CAIRO JR, 2015, p.879).

3.4 Órgãos Internos de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas

Os “órgãos de segurança e saúde do trabalhador” são institutos que agregam ao núcleo patronal e tem por objetivo assegurar um local de trabalho saudável além de promover meios para minimizar os riscos para o trabalhador. São eles “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” e as “Comissões Internas de Prevenção de Acidentes”, (MARTINEZ, 2012, p.268). Tais institutos serão estudados logo abaixo.

3.4.1 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)

A obrigatoriedade da integralização do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, nas empresas, encontra-se no art. 162 da CLT, segundo o qual

As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão: a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas (BRASIL, 1943).

O órgão tem por objetivo “reduzir e até eliminar os riscos à saúde do trabalhador existentes no ambiente de trabalho e a todos os seus componentes” (CAIRO JR, 2015, p.876).

As regulamentações referentes à constituição do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) estão estipuladas na NR4 (BRASIL, 1978)

4.1 - As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Conforme acima referido, é obrigação da empresa constituir e manter o serviço especializado em segurança e em medicina do trabalho. Sendo importante ressaltar que o SESMT é um serviço especializado. Desta forma, os profissionais devem ser especialistas, ou seja, “qualificados para atuarem em atividade relacionada a segurança e saúde do trabalho” (CAMISASSA, 2015, p.49).

São integrantes do SESMT; o engenheiro ou arquiteto com diploma de graduação, e curso de especialização na área de engenharia e segurança do trabalho; médico portador de certificado de conclusão de curso, com especialização em medicina do trabalho; enfermeiro com certificado de término do curso superior, além da especialização na área de enfermagem do trabalho; auxiliar de enfermagem ou técnico em enfermagem com certificado de conclusão de curso e qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho; técnico de segurança do trabalho portador de Registro Profissional expedido pelo Ministério do Trabalho (ROJAS, 2015, p.22).

Cabe ao órgão observar as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Martinez (2012, p. 268), afirma que todos os “ônus decorrentes da instalação deste serviço” devem ser pagos pelo empregador.

As atribuições dos profissionais que compõe o SESMT estão listadas no item 4.12 da NR4 (BRASIL, 1978) e são as seguintes

a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador; b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija; c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a"; d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação

quanto ao cumprimento do disposto na NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho;j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediataatenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

O médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho e o enfermeiro do trabalho são profissionais que integram o SESMT e necessitam destinar de 3 a 6 horas de trabalho em seus postos. Já os demais profissionais devem dedicar 8 horas diárias a suas funções(OLIVEIRA, DORNELES, 2013, pg.293).

Garcia (2015, p.1131) ilustra que o dimensionamento do órgão é determinado de acordo com o número de empregados que atuam no local e também pelo grau de risco das atividades exercidas.

O dimensionamento dos serviços especializados em Engenharia de segurança e em medicina do Trabalho Vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento observadas as exceções previstas na NR 4.

Neste contexto corrobora Martins (2014, p. 714) ao explicar que, “se a empresa tem mais de 50% de seus empregados em estabelecimento ou setor com atividade em que o grau de risco seja superior ao da atividade principal, deverá dimensionar os serviços especializados em razão do maior grau de risco”.

Contudo, há um obstáculo que talvez impossibilite os membros do SESTM de executar suas atividades com tanto afinco, pois estes não são cobertos com o manto da garantia de emprego, “logo aqueles profissionais mais atuantes, muitas vezes entram em conflito com os interesses da empresa e não continuam o seu contrato de trabalho”, já que podem ser dispensados a qualquer momento (SALIBA, 2015, p.294).

É de suma importância explicitar que (SEPATR) Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes Do Trabalho Rural tratado na NRR2, foi substituído pelo (SESTR) Serviço Especializado em Segurança e Saúde Do Trabalhador Rural. (GARCIA, 2015, p.1133)

3.4.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Durante a Revolução Industrial no fim do século XIX e início do século XX, diante da imensa quantidade de infortúnios ligados ao trabalho deu-se início a alguns movimentos sociais que tinham por objetivo reduzir doenças ocupacionais e melhorar as condições de trabalho. Saliba (2015, p.297) afirma que esses movimentos eram o “embrião da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ”.

No ordenamento jurídico brasileiro, logo após a publicação da CLT, instituiu-se a CIPA, a criação deu-se através do Decreto-Lei 7.036/44 que aprimorou as normas sobre segurança e higiene do trabalho (ROJAS, 2015, p.26).

Contudo, o órgão ganhou mais importância com a regulamentação da Portaria nº. 3.456/77 e posteriormente, pela Lei nº. 6.514/77 que trouxe grande avanço em matéria de segurança e saúde no trabalho. Desde então a CIPA passou a ser regulamentada pela NR5.

Os objetivos da CIPA estão dispostos no primeiro item da NR5:

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (BRASIL, 1978).

O órgão em questão tem a missão de preservar a saúde e a integridade física do trabalhador. Uma das suas funções é prevenir ao máximo os acidentes decorrentes do trabalho, buscando sempre o bem-estar dos trabalhadores. (MARTINS, 2014, p.715).

Neste sentido, corrobora Garcia (2015, p.1134) ao explicar que a Cipa tem a finalidade de prevenir acidentes provocados no local de trabalho, resguardando a vida e a saúde do trabalhador.

O objetivo da CIPA implica uma enorme responsabilidade e a investida de um grande poder, pois, para alcançar o objetivo determinado pela NR 5, ela deve exercer a fiscalização da segurança do trabalho e saúde do trabalhador na empresa, bem como tomar providências quanto às irregularidades e promover ações de prevenção. A qualidade de vida do trabalhador está implícita no objetivo declarado (ROJAS, 2015, p.26).

A disposição referente Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) encontra-se no art. 163, da CLT, sendo que este trata, da obrigatoriedade da constituição do órgão nos estabelecimentos ou locais de obra. A regulamentação para este artigo está presente na NR5 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim estabelece o artigo 163 da CLT:

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s) (BRASIL, 1943).

A obrigação de constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes dirige-se a todas as empresas, sejam elas públicas ou privadas, a norma também deve ser observada pela administração pública direta e indireta, assim como cooperativa e instituições beneficentes, enfim em qualquer empresa que tenha acima de 20 empregados. (SALIBA, 2015, p.298)

A finalidade do órgão é de auxiliar a empresa em matéria de Medicina e Segurança do Trabalho, prevenindo “acidentes do trabalho e doenças ocupacionais” além “de manter o bem-estar psicofisiológico do trabalhador no seu meio ambiente de trabalho” (CAIRO JR, 2015, p. 817).

A organização da CIPA se dá de forma paritária, ela é composta por representantes da empresa e representantes indicados pelos trabalhadores. O número de suplentes dependerá do grau de risco da atividade e quantidade de empregados. Uma parte dos membros é escolhida pelo empregador, titulares e suplentes. inclusive o presidente da comissão. Já os representantes dos empregados são eleitos por escrutínio secreto, nesta eleição são escolhidos titulares e suplentes e também o vice- presidente da Cipa. Todos tem mandato de um ano, podendo ser reeleito por mais um mandato subsequente. Na área rural o mandato tem duração de dois anos, sendo admitida uma recondução (SALIBA, 2015, p.298).

Em 10 (dez) dias após a eleição, a CIPA terá de ser registrada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, tendo de anotar suas atas em livro próprio. Os documentos como ata de eleição e de posse devem permanecer na empresa e deverão ser apresentado ao MTE sempre que solicitado (MARTINS, 2014, p.715; ROJAS, 2015, p.28).

No que concerne o processo eleitoral, as convocações devem ocorrer 60 dias antes do término do mandato atual. O empregador deverá comunicar no mínimo 45 dias antes do término do mandato as novas eleições, esta comunicação poderá ser feitas por anúncios, cartazes ou recados nos murais da empresa, jornal interno entre outros. A CIPA assim como o sindicato deverão receber do empregador uma cópia do edital. Após o recebimento das convocações o Presidente e Vice- Presidente deverão de se reunir para organização da eleição que está por vir. O prazo para a candidatura deverá ser feita com 15 dias de antecedência, garantido o direito de todos os trabalhadores a candidatar-se, o término das inscrições devem ocorrer 6 dias antes das eleições (ROJAS, 2015, p.28).

As eleições ocorrerão em um dia normal de trabalho e a contagem dos votos deve acontecer no mesmo dia, a publicação do resultado será no dia subsequente a eleição, “quando será lavrada a respectiva ata” (ROJAS, 2015, p.29).

Os trabalhadores se comprometerão a fazer um curso referente a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes que será ofertado pela empresa. A NR

5 em seu item 5.32.1, diz que “o treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 dias contados apartir da posse” (ATLAS, 2016, p.39).

Os membros da Cipa, não poderão faltar a mais de quatro reuniões sem motivação, pois, neste caso, serão sucedidos pelos suplentes(MARTINS, 2014, p.715).

Não poderá haver redução dos integrantes da CIPA, nem poderá ser inativada antes do fim do mandato de seus constituintes, mesmo que ocorra a redução de empregados na empresa ou que estes sejam remanejados de forma ao reduzir o grau de risco que estes estão expostos. Exceto “em caso de encerramento da atividade do estabelecimento”. (MARTINS, 2014, pg.715)

Assim,aduz o artigo 165, da CLT e seu parágrafo único:

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado (BRASIL, 1943).

Neste viés, o art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, também situa a estabilidade para os representantes da CIPA que,

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

De acordo com o artigo acima, o empregado tem estabilidade de emprego desde o registro da candidatura até um ano após, o final do mandato.

Conforme os artigos disposto acima, os membros da CIPA eleitos pelos empregados possuem garantias de emprego não podendo ser dispensados de forma arbitrária. Entretanto, essa garantia é estendida somente para os representantes dos empregados, tanto os titulares como os suplentes.

Tal garantia está afinada com a Convenção nº 135 da OIT, que trata da proteção dos representantes dos trabalhadores e foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990.

Enfatiza Camisassa (2015, p.102) que,

Essa garantia não é absoluta, e, sim relativa, pois impede apenas a despedida arbitrária – entendida como aquela que não tem fundamento e motivação disciplinar, técnica, econômica ou financeira- e a despedida sem justa causa.

Acontecendo a dispensa, incumbirá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do trabalho, evidenciar a existência de qualquer das causas aludidas acima, sob pena de reintegrar o empregado. (GARCIA, 2015.p.1135)

Cabe analisar Oliveira (2011, p.439) quando afirma que:

O membro da CIPA, representante dos empregados, na realidade, é um eleito que não tem “mandato”, porque nada manda, só opina, discute, sugere, requer. Por outro lado, o trabalhador, membro da CIPA, sabe que a sua garantia de emprego é provisória e fica com receio de agir com real independência, temendo futuras retaliações por parte do empregador.

Sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em âmbito rural, comenta Garcia (2015,p. 1135-1136) que:

No âmbito de trabalho rural, a antiga NRR 3, instituída pela portaria 3.067/88, de acordo com o qual o empregador rural que mantenha a média de 20 ou mais trabalhadores, fica obrigado a organizar e manter em funcionamento por estabelecimento, uma comissão Interna de Prevenção de Acidentes do trabalho Rural (CIPATR). Essa regra, no entanto, foi alterada, pois, de acordo com a atual previsão da NR 31 (conforme Portaria 86/2005), o empregador rural ou equiparado que mantenha vinte ou mais empregados contratados por prazo indeterminado fica obrigado a manter em funcionamento, por estabelecimento, uma CIPATR.

Por fim, conclui-se que a CIPA é um órgão interno, obrigatório para empresa ou local de trabalho que possua mais de 20 (vinte) empregados, e a missão do órgão é analisar o ambiente de trabalho e buscar maneiras protetivas e preventivas dentro deste ambiente de trabalho.

3.5 Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Dispõe a NR6, que Equipamento de Proteção Individual é todo produto ou dispositivo que tem por escopo proteger o trabalhador, individualmente, evitando riscos que ameacem sua segurança, saúde e integridade física, no local de trabalho (ATLAS,2016, p.79).

São considerados, “entre outros equipamentos de proteção individual: protetores auriculares (tipo concha ou *plug*), luvas, máscara, calçados, capacetes, óculos, vestimentas etc”(MARTINS, 2014, p.714).

É função da CIPA e do SESMT instruir o empregador sobre o fornecimento do EPI,esse deve ser entregue ao empregado de forma gratuita. Taisequipamentos são de extrema relevância para a proteção do empregado, tanto para minimizar danos a sua saúde, como para protegê-lo contra acidentes que possam ocorrer no ambiente de trabalho (ROJAS, 2015, p. 60; OLIVEIRA, DORNELES, 2013, p.298).

As obrigações do empregador quanto ao EPI, estão dispostas no subitem 6.6.1 da NR6, são elas

a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;b) exigir seu uso;c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado guarda e conservação;e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada;h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotado os livros, fichas ou sistema eletrônico(BRASIL,1978).

O EPI tem a função de proteger os empregados de risco ligados a agentes físicos, químicos e biológicos existentes no local de trabalho. Explica Camisassa (2015, p.124) que os equipamentos protegem também, “contra riscos de acidentes ou riscos de origem mecânica, por exemplo, queda de altura, choque elétrico, queda de objetos entre outros”.

Desta forma, as obrigações relativas ao empregado estão determinadas no subitem 6.7.1 da NR6, que são:

a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina; b) responsabilizar-se pela guarda e conservação; c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado (BRASIL, 1978).

É dever do empregador de informar seus trabalhadores sobre a importância do equipamento, explicando a eles como o EPI deve ser usado corretamente. A empresa inclusive deve oferecer treinamento para o devido uso dos equipamentos (SALIBA, 2015, p.333).

Vale dizer, que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (art.158, parágrafo único, alínea *b*, da CLT).

É relevante destacar que o fornecimento de EPI's deverá ser a derradeira alternativa tomada pela empresa, pois esta antes deve adotar medidas de proteção coletivas. Havendo impossibilidade técnica, a empresa terá de tomar medidas administrativas ou de reorganização do Trabalho, contudo, se tais medidas não forem eficazes, então a empresa será obrigada a fornecer definitivamente os equipamentos de proteção individual. (CAMISASSA, 2015, p.125)

Os equipamentos de proteção coletiva são destinados a proteger um grupo de trabalhadores, ou até mesmo todos os trabalhadores da empresa ao mesmo tempo. São eles: corrimão em escadas, fitas antiderrapantes, iluminação, chuveiro e lava olhos de emergência, barreira de proteção contra luminosidade e radiação, entre outros. (ROJAS, 2015, p.59)

Neste viés Saliba (2015, p.25) aponta a necessidade do uso dos EPIs para a instalação de equipamentos de proteção coletiva e ressalta que se não for possível à aplicação do equipamento coletivo, os trabalhadores deverão fazer uso dos equipamentos individuais.

Os EPIs terão de ser adequados para cada tipo de atividade, de modo a proteger o trabalhador durante o labor. É relevante salientar que os “equipamentos de proteção só poderão ser postos à venda ou utilizados com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério Do Trabalho” (GARCIA, 2015, p.1136).

Contudo, para que o órgão nacional aprove a comercialização do EPI, este deve passar por inúmeros testes “específicos para os riscos contra os quais ele se proponha a proteger”. Depois de aprovado, o Ministério do Trabalho fornecerá o Certificado de Aprovação (CA) (CAMISASSA, 2015, p.127).

Estão detalhadas na NR6 as regras para os EPI's, segundo a qual tais equipamentos terão de ser fornecidos pelo empregador. Também preconiza a norma sobre a responsabilidade tanto do empregado como do empregador em relação aos equipamentos, além de impor observações ao fabricante.

3.6 Insalubridade

Conforma aponta a CLT, em seu art.189, são classificadas como insalubres as atividades que “exponham os empregados a agentes nocivos a sua saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Carrion (2011, p. 211) conceitua insalubridade da seguinte forma: “são insalubres as atividades ou operações que exponham a pessoa humana a agentes nocivos à saúde”.

Dispõe o art.190 da CLT, que o Ministério do Trabalho por meio de Norma regulamentadora, tem a função de listar quais atividades são insalubres além de fixar os limites de tolerância, assim como determinar os meios para a proteção do trabalhador, e o tempo em que o mesmo poderá ficar exposto aos agentes insalubres.

O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (BRASIL, 1943).

Por sua vez, o MT através da NR15 da Portaria 3.214/78 regulamenta a matéria e aponta os níveis de insalubridade definidos em seus quadros.

Segundo Camisassa(2015, p. 373 e 376) a caracterização da insalubridade acontece através de avaliações, que poderão ser qualitativas ou quantitativas, dependendo do agente insalubre e do local de trabalho. A avaliação quantitativa avalia e determina os limites de exposição que o trabalhador pode ter com os agentes insalubres. Já a avaliação quantitativa está relacionada ao grau de intensidade das substancias químicas que o trabalhador tem contato.

Hoje a NR15, conta com treze anexos vigentes. Esses anexos definem quanto tempo o trabalhador pode ficar exposto a agentes insalubres, esses são definidos como: físicos, químicos e biológicos.

Os agentes físicos são definidos por Saliba (2015, p. 179) da seguinte forma: “ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como infrassom e ultrassom”.

Já os agentes químicos são classificados como substâncias que possam adentrar no organismo do trabalhador através das vias respiratórias, são eles, fumos, névoas, poeiras, neblina, gases ou vapores, ou que, em razão da atividade de exposição, possam ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão. (LADENTHIN, 2014, p.48)

São determinados por agentes biológicos, “as bactérias, os fungos, os bacilos, os parasitas, os protozoários, os vírus, entre outros”(SALIBA, 2015, p.179).

Destarte, salienta Resende (2013, p. 859) sobre o direito de adicional que faz jus o trabalhador quando submetido a ter contato com os agentes tratados acima, “o trabalho realizado em ambientes insalubres, assim considerados aquele em que os agentes nocivos são encontrados em patamares superiores aos limites de tolerância estabelecidos pelo MT, é remunerado com adicional”.

Cumpra explicitar que o adicional de insalubridade está disposto no artigo 7º, inciso XXIII, da Carta Magna, onde ela cita como direito do trabalhador “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas”. E a regulamentação está nos artigos 189 e seguintes da CLT.

Como destacado acima, o adicional de insalubridade será devido a partir da inserção da atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, assim aduz o art.196 da CLT:

Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo (BRASIL,1943).

No mesmo seguimento a Orientação Jurisprudencial nº 4, I, da SBDI do TST demonstra que, para que o empregado tenha direito a insalubridade, se faz necessário que o Ministério do trabalho classifique a atividade exercida como insalubre.

Sobre o adicional em tela destaca Martins (2014, p.723) “que o Brasil adotou o sistema de monetarização do risco, com o pagamento de adicional pelo trabalho em condições insalubres e perigosas”. No entanto, conclui o autor que o correto seria eliminar as substâncias causadoras do dano ocupacional.

O acréscimo salarial que tem trabalhador expostos a agentes insalubres está determinado no art. 192 da CLT, e será pago de acordo com o grau de exposição que o trabalhador terá com o agente que cause lesão a sua saúde. São afirmados da seguinte forma 40% quando o grau for máximo, 20% para grau médio e 10% para grau mínimo calculado sempre sobre o salário mínimo nacional. (art. 192, CLT)

Explica Oliveira e Dorneles (2013, p 303 a302) que quando houver mais de um agente insalubre, para o pagamento do “adicional será considerado apenas o grau mais elevado, sendo vedada a percepção cumulativa” (item 15.3, NR 15, Portaria 3.214/78).

Para o adicional de insalubridade ser arguido em juízo, dispõe o art.195 da CLT, que é imprescindível a realização de perícia para a classificação do grau de insalubridade.

Neste ponto corrobora Manus e Romar (2013, p.233) ao apontar que “a caracterização, assim como a classificação, da insalubridade e da periculosidade deverá ser feita através de perícia a cargo do médico do trabalho ou engenheiro do trabalho”.

Informa a Súmula 460 do Supremo Tribunal Federal sobre a importância do enquadramento da atividade pelo Ministério do Trabalho e Emprego “para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubridades, que é ato de competência do Ministério do Trabalho”.

Quando o trabalhador estiver exposto a agente insalubre e também a um ambiente de trabalho perigoso, reza o artigo 193, § 2º, da CLT, que terá o empregado a faculdade de optar por um dos adicionais, (insalubridade ou periculosidade) não podendo acumular.(MARTINS, 2014, p.723)

Neste ínterim, corrobora o entendimento da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao decidir sobre o acúmulo de tais adicionais.

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. RECEBIMENTO CUMULADO. IMPOSSIBILIDADE. O recebimento cumulado de adicional de periculosidade com adicional de insalubridade é possibilidade vedada pela lei (artigo 193, § 2º, da CLT). Precedentes desta c. Corte. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR - 949-11.2012.5.04.0020 Data de Julgamento: 09/04/2014, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014.

Conforme entendimento do TST exposto na Súmula 47, mesmo que o trabalhador seja exposto ao agente insalubre de forma intermitente, fará jus ao adicional de insalubridade.

Expõe o art. 191 da CLT, que se houverem medidas que façam com que o local de trabalho esteja dentro dos limites estabelecidos pelo Ministério do Trabalho ou, que se os equipamentos de proteção individual neutralizar os riscos ou atenuarem a magnitude do agente agressivo, o adicional de insalubridade poderá ser minorado ou até excluído.

Art. 191. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: I com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;II. Com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (BRASIL, 1943).

O empregado não fará jus ao adicional se as causas de insalubridades forem extintas. Entretanto, se apenas haver redução, a atividade laboral deverá passar por uma “reclassificação da nocividade e de redefinição do percentual relativo ao ora analisado”(MARTINEZ, 2012, p.277).

Aduz a Súmula 80 do Tribunal Superior do Trabalho, “a eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo”.

Entretanto, o simples fornecimento de aparelhos que reduzam a insalubridade não isenta o empregador do dever de arcar com o respectivo adicional, como destaca a súmula 289 do TST

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (Súmula 289 do TST)

O adicional referente à insalubridade terá fim quando o empregado não estiver mais submetido aos riscos que causem danos a sua saúde ou a integridade física. Desta forma, que se o empregado for remanejado de estabelecimento ou de função, que seja considerado não insalubre, o mesmo perde o direito ao adicional. (MARTINS, 2014, p.724)

Já a Súmula 248 do TST esclarece que “a reclassificação ou descaracterização da insalubridade por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irreduzibilidade salarial”.

Martins (2014, p.725) mostra-se indignado com o fato de o empregador trabalhar em local onde sua saúde seja desgastada a cada dia,

[...] o ideal é que o empregado não tivesse de trabalhar em condições de insalubridade, que lhe são prejudiciais a sua saúde. Para o empregador muitas vezes é melhor pagar o ínfimo adicional de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador. O empregado para ganhar algo a mais do que seu minguado salário, sujeita-se a trabalhar em locais insalubres.

O autor faz crítica ao destacar o fato do adicional de insalubridade ser calculado com base no salário mínimo nacional, o que em seu entendimento, faz com que o empregador continue a manter o local de trabalho insalubre. Contudo, ressalta-se que há algumas propostas para a alteração da legislação. Dispõe uma das propostas que o adicional de insalubridade deve ser calculado pelo salário base do empregado como acontece com o adicional de periculosidade. Também é sugerido que a carga horária do trabalhador exposto aos riscos seja reduzida, de modo que este fique menos tempo em “contato com elementos insalubres”, além do aumento de dias de férias para esses trabalhadores (MARTINS, 2014, p.725).

Também tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador rural, se as atividades por ele desenvolvidas forem danosas a sua saúde.

3.7 Periculosidade

A periculosidade é matéria pautada pela Engenharia do Trabalho, e trata dos riscos que podem ocorrer no exercício da função laboral.

Nos termos do artigo 193 da CLT são consideradas atividades perigosas aquelas que “por sua natureza ou métodos de trabalho, implique risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a”, inflamáveis, explosivos, ou energia elétrica, roubos ou alguma espécie de violência física nas atividades de segurança tanto pessoal como patrimonial. Também são consideradas perigosas as atividades que sujeitam o trabalhador a substância radioativa, ou a radiação ionizante. No entanto, até dezembro de 2002, o Ministério do Trabalho considerava radiação ionizante como insalubre e não perigosa (OJ 165, SDI-1, TST).

O artigo 193 da CLT teve seu texto ampliado pela Lei 12.997/14, publicada em 20 de junho de 2014, passando a constar no artigo o parágrafo 4º que dispõe que “são também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta” conforme descrição a seguir:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I. inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II. roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. § 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. § 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. § 3º. Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. § 4º. São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (BRASIL, 1943)

3.7.1 Das Atividades Consideradas Perigosas

Nos termos do anexo 1 da NR16 são consideradas operações perigosas aquelas onde há manuseio de explosivos, como também nos locais de armazenagem de pólvoras químicas, artifícios pirotécnicos e produtos químicos

usados na fabricação de misturas explosivas ou de fogos de artifícios (ATLAS, 2016, p.320).

Segundo o anexo 2 da NR16 as atividades perigosas em relação a inflamáveis são aquelas “operações envolvendo líquido inflamáveis ou gasosos liquefeitos. De acordo com a NR20, “liquefeito ou inflamável” é aquele que possui líquido de fulgor<60 graus”. (SALIBA, 2015, p.390). Neste caso, cumpre citar o caso do frentista de posto de gasolina. Determina a Súmula 39 do TST que “os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade” (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).

Expõe o anexo 3 da NR16 que regulamenta o art.193, da CLT que tem como atividade perigosa aquela que resulte em risco acentuado de exposição permanente do trabalhador a: “roubos ou outra espécie de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”. Com o advento da Lei 12.740/12⁹, que alterou o art.193 da CLT, passaram a ter direito ao adicional de periculosidade, todos empregados sujeitos a contato permanente em condições de riscos acentuados, incluindo atividades profissionais de segurança pessoal e patrimonial.

Em casos de trabalhadores expostos a risco de energia elétrica, aduz o anexo 4 da NR16 que faz jus ao adicional, todo trabalhador que permaneçam na área de risco habitualmente executando ou recebendo ordens, realizando instalações de equipamento elétrico de alta tensão, ou baixa tensão. Além “das empresas que operam em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência - SEP” (CAMISASSA, 2015, p. 482).

Em 2003, através da Portaria 518/2003, a atividade relacionada à radiação ionizante entrou na lista das atividades perigosas da NR16. Assim expõe a OJ SDI-I345 do TST

A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação

⁹Lei 12.740, de 8 de dezembro de 2012. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985.

ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nº 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

A Lei. 11.901/09 assegurou o direito ao adicional de periculosidade ao profissional habilitado que exerça a função de combate a incêndios, seja ele empregado de empresa pública ou privada (SALIBA, 2015, p.405).

Conforme aponta o anexo 5 da NR16, que por sua vez, regulamenta o §4º do art. 193 da CLT, cujo qual estabelece como atividade perigosa as atividades de trabalhador em motocicleta. Dispõe o item 1 do referido anexo o seguinte texto

1. As atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas.
2. Não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo:a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela;b) as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los;c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados.d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido (BRASIL, MTE,1978).

Reza o artigo 193 da CLT que para fazer jus ao adicional de periculosidade, a exposição ao risco deve ser permanente. No entanto, o TST tem entendimento pacificado na Súmula 364, que dispõe do seguinte texto:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)

Contudo, Martins (2014, p.725) ensina em sua obra que basta apenas o contato diário, “mesmo que seja feito por poucas horas durante o dia” e desta forma explica:

Enquanto na insalubridade temos que, se não for eliminada ou neutralizada, o trabalhador a ela exposto tem continuidade um fator prejudicial a sua

saúde, já a periculosidade não importa fator contínuo de exposição do trabalhador, mas apenas um risco que não age biologicamente contra seu organismo, mas que, na configuração do sinistro, pode ceifar a vida do trabalhador ou mutilá-lo.

O adicional correspondente a periculosidade é de 30%, cuja base de cálculo é o salário do empregado, não abrangendo acréscimo, prêmios ou gratificações (MARTINS, 2014, p.725). Conforme a Súmula 191 do TST, o adicional de periculosidade recai somente sob o salário básico do trabalhador, não incidindo sobre outros adicionais.

Como mencionado no item anterior, os adicionais de insalubridade e periculosidade não são cumulativos, entendimento aplicado pelos tribunais e expresso no § 2º do art. 193 da CLT:

Neste viés, Garcia (2015, p.1158) faz críticas ao posicionamento, uma vez que, “se o empregado está exposto tanto ao agente insalubre como também à periculosidade, nada mais justo e coerente do que receber ambos adicionais”.

Entretanto vem sendo aceita a acumulação do adicional de periculosidade ou insalubridade com o adicional percebido pelo trabalho penoso, no entanto, esta situação deve estar prevista em “norma coletiva ou regulamento da empresa” (GARCIA, 2015, p. 1158).

Para que a atividade seja caracterizada perigosa deverá passar por perícia realizada por engenheiro ou médico do trabalho e o adicional será devido após a inclusão da atividade nos quadros do Ministério do Trabalho (MARTINS, 2014, pg.726).

A perícia poderá ser judicial ou extrajudicial. Se judicial o juiz, embasado nos artigos 464 a 480 do novo Código de Processo Civil, nomeará um perito (engenheiro ou médico de segurança do trabalho), que irá verificar se o ambiente de trabalho é perigoso. No caso de perícia extrajudicial, poderá ser requerida no Ministério do Trabalho, por empresa ou sindicatos. Também há perícia acordada pelas partes, sendo esta, na visão de Saliba (2015, p.407) a melhor opção, pois, não obstrui a justiça, e possibilita ao perito realizar um trabalho mais científico.

O trabalhador deixará de ter direito ao adicional quando for remanejado ou deixar de praticar a atividade que traga risco a sua saúde ou integridade física.

3.8 Penosidade

Prevê a Constituição de 1988 no artigo 7º XXIII que é devido adicional para atividade penosa. Contudo, até a presente data não há legislação que trate deste assunto. Desta forma, Oliveira (2011, p.204) expõe que:

A busca do conceito de trabalho penoso tornou-se mais intensa após a promulgação da Constituição da República de 1988, que, ao lado dos adicionais de insalubridade e periculosidade, instituiu o adicional de remuneração para as atividades penosas. Assim o trabalho penoso além de admitir a aposentadoria especial com tempo de serviço reduzido, confere o direito a um adicional de remuneração, cuja fruição, todavia está na dependência de regulamentação por lei ordinária.

Por não haver na legislação brasileira norma que qualifique o trabalho penoso a identificação da penosidade laboral é realizada apenas através de doutrina e decisões judiciais. Sendo assim, Martinez (2012, p. 286) comenta que “a verdade é que, apesar de não existir base legal que atribua conceito jurídico à penosidade, ela tem sido invocada nos tribunais para justificar o desgaste e o adoecimento”.

Desta forma, entende-se que o trabalho penoso é aquele que causa ruína para a saúde e a integridade física do trabalhador, esta ruína não é provocada por nenhum agente ou substância, como no caso do trabalho insalubre, pois entende-se que o trabalho penoso por si só é danoso e gera uma série de doenças (OLIVEIRA, 2011, p.204).

4 FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

A palavra fiscalizar significa vigiar; examinar; observar; sindicat; controlar (Bueno 1975, pg.575). Para o direito do trabalho, “tem o sentido de verificar a observância da norma legal e orientação em sua aplicação” (MARTINS, 2014, p.730).

Nas lições de Valentin Carrion (2011, p. 546-547),

A fiscalização do trabalho visa, administrativamente, o cumprimento da legislação laboral, paralelamente à atuação judiciária, que ao compor os litígios é como a mão comprida do legislador (*longa manu*, na expressão de BindoGalli). Os direitos do trabalhador estão protegidos em dois níveis distintos: a inspeção ou fiscalização do trabalho, de natureza administrativa, e a proteção judicial, através dos tribunais da Justiça do Trabalho.

Conforme determina o art. 21, XXIV da Constituição Federal a competência para legislar em matéria de segurança e saúde no trabalho é da União.

O órgão nacional que possui a competência na matéria tratada é a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) a qual realiza suas funções juntamente com o Departamento de segurança no Trabalho (DSST). Ao órgão é atribuída a função de coordenar, orientar, controlar e supervisionar todas as atividades referentes à saúde e a segurança no trabalho, além de ser a derradeira instância recursal (CAMISASSA, 2015, p.11).

Cada ente federativo conta com um órgão regional, que possui a nomenclatura de Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), e tem a função de fiscalizar e executar assuntos inerentes a segurança e saúde do trabalho. Relevante destacar que o órgão regional denominado pela norma de DRT Delegacia Regional do Trabalho, após a publicação do Decreto 6.341/08 passou a ser designado de SRTE. (CAMISASSA, 2015, p.12-13).

O fiscal do trabalho é subordinado tanto do órgão nacional como do órgão regional. Sua competência vai muito além de fiscalizar, pois, cabe a ele a função de orientar as empresas quanto à observância das leis, demonstrando a sua correta aplicabilidade (MARTINS 2014, pg.730; CAMISASSA, 2015, p.15).

Nesta acepção, ao fiscal cabe sancionar, regularizar e orientar os comportamentos contrários às normas trabalhistas.

As disposições referentes a obrigatoriedade do cumprimento das normas regulamentadoras estão determinadas na NR1, esta dispõe dos direitos e deveres do governo, dos empregados e empregadores em relação as normas.

4.1 Fiscalização do Trabalho em Âmbito Nacional

Tudo teve início em 1930, neste ano foi criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. “A inspeção do trabalho surge como uma ação tendente a velar pelo fiel cumprimento das leis dos regulamentos sobre a organização e regulamentação do trabalho”(MARTINS, 2014, pg.730).

Nesta época os inspetores do trabalho realizavam inquéritos sobre as condições do trabalho, também realizavam estudos sobre as moléstias graves, com o intuito de encontrar meios para a prevenção dos trabalhadores.

Atualmente a fiscalização é exercida por agentes da administração pública subordinados ao Ministério do trabalho. O fiscal tem a função de autuar a empresa quando esta não observar a legislação trabalhista. É importante ressaltar que o fiscal pode responder por responsabilidade administrativa quando não agir de acordo com a lei (MARTINS, 2014,p.731).

Segundo o artigo 21, inciso XXIV, da Carta Magna, a competência para "organizar, manter e executar a inspeção do trabalho" é privativa da União (BRASIL, 1988).

4.2 Estrutura Do Ministério Do Trabalho

A composição do Ministério do Trabalho e Emprego se dá da seguinte forma: Conselho Nacional de Imigração; Conselho Curador do FGTS; Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador; Conselho Nacional de Economia Solidária; Conselho Nacional do Trabalho; Secretaria de Políticas Públicas de Emprego; Secretaria de Relação do Trabalho; Secretaria de Inspeção do Trabalho; Secretaria Nacional de Economia Solidária (MARTINS, 2014, p.732).

4.3 Atuação Dos Agentes

O agente competente para executar a fiscalização referente ao cumprimento das normas trabalhistas é denominado de Auditor Fiscal do Trabalho.

Há duas modalidades de fiscais de trabalho. A primeira modalidade é chamada de generalista, pois a estes competem com certa abrangência fiscalizar em nome do Estado qualquer relação de trabalho. A segunda, por sua vez, é denominada de especialistas, sendo que estes atuam somente em determinadas situações (MARTINS, 2014, p.732).

Diferente de alguns países, o Brasil adotou o sistema generalista, ou seja, cabe ao fiscal do trabalho inspecionar todas e quaisquer questões relacionadas a emprego e condições de trabalho (MARTINS, 2014, p.732).

O Auditor-Fiscal do Trabalho tem a carreira regulada pela Lei 10.593/02¹⁰, que dispõe também sobre Carreira de Auditoria da Receita Federal, e sobre a carreira de Auditor - Fiscal da Previdência Social.

O art. 10 da referida Lei estabelece:

São transformados em cargos de Auditor- Fiscal do Trabalho, na carreira Auditoria- Fiscal do Trabalho, os seguintes cargos efetivos do quadro permanente do Ministério do trabalho e emprego: I –Fiscal do trabalho; II- Assistente Social encarregado da fiscalização do trabalho da mulher e do menor; III- Engenheiros e arquitetos, com a especialização previstas na Lei 7.410, de 27 de novembro de 1985, encarregados da fiscalização das condições de salubridade do ambiente de trabalho. (BRASIL,2002)

É relevante mencionar que cabe ao Poder Executivo definir sobre as atribuições do AFT. Tais atribuições serão analisadas a seguir.

¹⁰Lei 10.593, de 6 de dezembro de 2002. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências.

4.4 Poderes do Auditor-Fiscal do Trabalho

O Auditor Fiscal do Trabalho é um agente da Administração Pública, que atua em nome do Estado. Portanto, deve agir de acordo com a lei, ou seja, terá de observar os princípios estabelecidos no caput do art. 37 da Constituição da República.

A Lei 10.593/02, responsável por organizar a carreira do Auditor-Fiscal do trabalho, determina as suas funções: a) cumprir as disposições legais, inclusive as normas ligadas à segurança e à medicina do trabalho; b) a constatação do registro na CTPS, objetivando reduzir as informalidades; c) observar o recolhimento do fundo de garantia; d) assegurar o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho entre empregados e empregador; e) honrar acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário; f) a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos para a averiguação de fraudes.

A missão do Auditor é verificar se as normas trabalhistas estão sendo cumpridas pelas empresas. Também “atua na orientação para a prevenção e na correção de procedimentos informais adotados pela empresa” (ROJAS, 2015, p. 64).

Segundo a Convenção de nº81 da OIT¹¹, são poderes do Auditor Fiscal, o livre acesso nas empresas para que aconteça uma efetiva inspeção. Cabe ao Auditor a fiscalização de documentos para verificar a veracidade dos fatos. A notificação para correção de irregularidades, podendo inclusive paralisar as atividades laborais como forma de obrigar as empresas para que cumpram as normas estabelecidas pelo MTE. Tem poderes de autuação sempre que verificar infração de preceito legal. Pode realizar mediação como forma extrajudicial para resolução de conflito.

Aos fiscais também competem vigiar as condições de trabalho que ainda não fazem parte da legislação, mas que adiante serão matérias de regulamentação (MARTINS, 2014, p.730).

Sobre o livre acesso, pode o Auditor, mesmo sem o prévio aviso, realizar inspeções em empresas ou qualquer outro estabelecimento. É atribuído a ele adentrar em qualquer dependência do local inspecionado, tendo o legítimo direito de

¹¹ Vide ANEXO A

solicitar informações que julgar serem relevantes para a inspeção. Pode também retirar documentos, modelos de equipamentos, mediante aviso, para análise na Delegacia Regional do Trabalho, ou qualquer outro lugar vinculado a ela (ROJAS, 2015, p.64).

Martins (2014, p.733) explica que:

Os inspetores exercem funções internas ou externas na DRT. As funções internas estão relacionadas à movimentação do FGTS, à assistência nas rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de trabalho na empresa (art. 477, parágrafo 1º da CLT), de empregados estáveis, quanto a seu pedido da demissão (art. 500 da CLT), reclamações por falta ou recusa de anotação na CTPS (art.36 da CLT). Os serviços externos consistentes na fiscalização das empresas.

Toda empresa, salvo a microempresa e empresa de pequeno porte¹², que sejam inspecionadas pelo AFT, devem ter tudo devidamente anotado em um livro titulado de “Inspeção do Trabalho”. Dentre as anotações deve constar

a) Data e hora do início e término da visita; b) resultado da inspeção, com o registro, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para o seu atendimento; c) elementos de identificação funcional da autoridade fiscalizadora (CAIRO JR. 2015, p. 924).

Ensina Martins (2014, p.733) como acontece os procedimentos na microempresa e empresa de pequeno porte,

A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhistas, metrológicos, sanitários, ambiental e de segurança, das microempresas e empresas de pequeno porte deverá ter natureza prioritariamente orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento (art. nº 123/06). O aspecto sanitário diz respeito à higiene no trabalho. A empresa deve ter instalações sanitárias adequadas, com divisão entre homens e mulheres, ambientes limpos. Aspecto metrológico é o que se refere a metrologia. Esta se ocupa do conhecimento de pesos e medidas e do sistema de unidades de todos os povos, antigos e modernos. a fiscalização do trabalho deverá prestar orientação à microempresa, em razão de que na maioria das vezes o microempresário ou empresário de pequeno porte não sabe das suas obrigações trabalhistas ou lhe falta orientação nesse sentido. Entretanto, essa função de orientação somente poderá ser exercida no caso de comportar grau de risco compatível com esse procedimento.

¹² As microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas de possuírem Livro de inspeção do trabalho, conforme disciplinado no art. 51, IV, da Lei Complementar 123/06.

O agente tem livre acesso nas dependências da empresa. Contudo, a inspeção somente poderá ocorrer com a devida identificação do inspetor, ou seja, com a apresentação da carteira da identidade fiscal(art.630 CLT).

Nos termos do art. 630, § 5º da CLT, o Auditor-fiscal tem direito ao passe livre nas empresas de transportes, seja ela pública ou privada, sempre mediante a apresentação da carteira de identidade fiscal.

Esclarece Garcia (2015, p. 1187) que é vedado ceder à identidade fiscal a pessoa que não se encontrar autorizado para o exercício do cargo ou função a desempenhar, ou praticar no âmbito da normatização trabalhista atos de fiscalização.

É função do fiscal, instruir o empregador sobre as normas relacionadas ao direito do trabalho já na primeira visita, sempre alertando ao devido cumprimento da lei.

Com o intuito de promover a instrução dos responsáveis na observância das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deve observar o critério da dupla visita nos seguintes casos (art. 627 da CLT) conforme a seguir se encontra explicitado:

a) Quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis; b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos. (BRASIL, 1943)

Ainda tratando da fiscalização, Cairo Jr. (2015, p. 923) aponta que estas podem ser diretas, indiretas ou mistas, como será demonstrado abaixo

A fiscalização direta corresponde às visitas feitas pelas autoridades competentes aos estabelecimentos empresariais, principalmente pelo auditor- fiscal do trabalho. Já a fiscalização indireta é aquela realizada por intermédio de notificação remetida ao empregador, para apresentação de documentos perante as Agências Regionais do Trabalho. Por fim, a fiscalização mista envolve a prática dos dois procedimentos mencionados.

Dispõe a NR2 que não pode um estabelecimento dar início as suas atividades sem a prévia autorização do Ministério do Trabalho, no que se refere às instalações. Após a inspeção, se aprovado, o órgão regional do MTE emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações – CAI(BRASIL, 1978).

A inspeção tratada acima é chamada de “inspeção prévia” e tem a finalidade de analisar se as condições determinadas nas normas regulamentadoras que tratam da segurança e saúde do trabalho estão sendo observadas (CAMISASSA, 2015, p. 29).

Mesmo antes do funcionamento as empresas poderão ser inspecionadas ou sempre que houver “modificação substâncias no local de trabalho, inclusive quanto aos equipamentos” (MARTINS, 2014, p. 729). Porém as empresas poderão solicitar ao Delegado regional do Trabalho a concordância dos projetos de construção e futuras instalações

Nesse ponto, a transcrição do art. 160 da CLT é de suma importância.

Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. § 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho. § 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

Dispõe o art. 201 da CLT, das infrações referentes a Segurança e Medicina do Trabalho, e o parágrafo único do dispositivo legal estabelece que, em caso de resistência a fiscalização, objetivando fraudar a lei, a multa deverá ser aplicada em valor máximo.

Art. 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor. Parágrafo único. - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo. (BRASIL, 1943)

As disposições referentes ao procedimento das fiscalizações estão determinadas na NR28, que também dispõe sobre as penalidades que poderão ser impostas as empresas pela inobservância dos preceitos legais, alusiva a segurança e saúde do trabalho. (ATLAS, 2016, p.511)

Quando os equipamentos ou o ambiente de trabalho oferecerem risco iminente para o empregado a empresa poderá ser interditada, pois dispõe a NR3 que

“o embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave ou iminente ao trabalhador” (ATLAS, 2016, p.16).

A diferença entre embargo e interdição é que o primeiro consiste em paralisação de obra, já o segundo incide sobre a paralisação de estabelecimento, setor de serviço, maquinário ou equipamento (ATLAS, 2016, p.16).

A conceituação de risco grave está no item 3.1 da NR3, segundo a norma, risco grave é toda situação de labor que possa causar acidente com lesão grave a integridade física do trabalhador.

Segundo o Dicionário Francisco da Silveira Bueno (1975, p. 464 e 716) os verbos embargar e interditar têm o sentido de reprimir, conter ou impedir. Desta forma em consonância com NR3 as atividades serão contidas até que a empresa se enquadre nas determinações das normas regulamentadoras.

Ensina Camisassa (2015, p.35) que “tanto o embargo quanto a interdição são procedimentos de urgência de cunho prevencionista, e têm como consequência a paralisação total ou parcial das atividades” exercidas na empresa.

De acordo com o art.161 da CLT, é função do Delegado Regional do Trabalho interditar estabelecimentos, empresas ou apenas seus setores, assim como máquinas, que evidenciem “grave e iminente risco para o trabalhador”. O DRT, poderá inclusive embargar obra para prevenir futuras desventuras de trabalho. (MARTINS, 2014, p. 729).

Assim, aduz o artigo 161 da CLT que

O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (BRASIL, 1943)

Já o parágrafo 2º, do artigo mencionado acima cita que a interdição ou embargo podem ser solicitados pela DRT (Delegacia Regional do Trabalho), por agente do trabalho ou entidade sindical.

Desta forma, conclui-se que a competência originária para embargar ou interditar é do DRT, porém a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 1.719 de 05-11-2014 determina em seu art.4º

Art. 4º. Os Auditores Fiscais do Trabalho AFT, estão autorizados, em todo território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e o conseqüente levantamento posterior dos mesmos quando se depararem com uma condição ou situação de perigo iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores. § 1º. Para o início ou manutenção da produção de seus efeitos, o embargo ou interdição não depende de prévia autorização ou confirmação por autoridade diversa não envolvida na ação fiscal, ressalvada exclusivamente a possibilidade de recurso ao órgão técnico superior da inspeção do trabalho.

Conforme a artigo acima disposto é reconhecida a competência do Auditor Fiscal do Trabalho para lavratura de embargos e interdições. Sempre que solicitado, as autoridades policiais deverão prestar assistência aos agentes do trabalho para que estes possam dar cumprimento as suas atribuições legais (art.630,§8º, da CLT).

Da decisão que resultar na interdição ou embargo, cabe recurso no prazo de 10 (dez) dias. Este recurso deve ser interposto à Coordenação Geral de Recursos (CGR), órgão subordinado à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), devendo ser protocolado na SRTE ou na GRTE Gerencia Regional de Trabalho e Emprego (CAMISASSA, 2015, p.40; GARCIA, 2015,p.1130).

Empresas ou estabelecimentos que forem interditadas ou embargadas e continuarem com o funcionamento, gerando danos a terceiros, responderão por desobediência, crime previsto no art.330 do Código Penal Brasileiro, com pena de detenção de quinze dias a seis meses e multa.

Contudo, durante o período em que a empresa estiver com suas funções paralisadas, os funcionários receberão seus salários como se estivessem prestando seus serviços normalmente. Caracterizando desta maneira, interrupção do contrato de trabalho e não suspensão (MARTINS, 2014, p.729).

A interdição ou embargo podem ser levantados quando o empregador solicitar junto ao SRTE ou GRTE a suspensão do embargo ou interdição. Depois de protocolado o pedido, haverá uma nova inspeção no local com prazo máximo de 1(um) dia útil a contar da solicitação. Nesta inspeção será avaliado se as medidas irregulares foram suprimidas cumprindo-se as instruções normativas, se as medidas forem eficazes, o Auditor Fiscal do Trabalho terá de suspender o embargo ou a interdição. Esta suspensão poderá ser total ou parcial (CAMISASSA, 2015, p.42).

Aponta a Portaria nº 1.719/2014 que a inspeção que decidirá sobre o levantamento deve ser feita preferivelmente pelo Auditor Fiscal do Trabalho, que participou da inspeção inicial, uma vez que foi ele quem elaborou o Relatório Técnico de e o Termo de Embargo ou o Termo de Interdição.

A empresa ou estabelecimento de trabalho que for notificada por conta de descumprimento das normas trabalhistas serão autuados, conforme aponta o art. 629 da CLT

O auto de infração será lavrado em duplicata, nos termos dos modelos e instruções expedidos, sendo uma via entregue ao infrator, contra recibo, ou ao mesmo enviada, dentro de 10 (dez) dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, em registro postal, com franquia e recibo de volta. § 1º. O auto não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas, e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de responsabilidade. (BRASIL, 1943)

O infrator tem disponível 10 (dez) dias para se manifestar sobre o auto de infração, podendo este prazo ser revogado se o mesmo residir em local diverso “de onde se achar a autoridade”. (CAIRO JR, 20015, p. 926)

Na defesa o infrator poderá declarar nulidade do auto de infração alegando que o mesmo foi lavrado por autoridade incompetente, com data errônea, divergência na razão social da empresa, entre outras (SAAD, SAAD, BRANCO, 2006, p. 620).

Cabe ressaltar que o art. 631 da CLT aduz que qualquer agente público seja ele federal ou estadual, quando verificar infrações relacionadas a matéria trabalhista, poderá comunicar o Ministério do Trabalho.

Corroborando neste ponto, Cairo Jr. (2015, p. 924) evidencia que,

A fiscalização pode ser feita de ofício ou mediante provocação de qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associações sindical, desde que faça a comunicação sobre a existência da infração trabalhista.

As empresas autuadas poderão receber multa, que poderá ser estipulada em quantias fixas ou variáveis de acordo com a natureza da infração, extensão da infração e situação econômico-financeira do infrator. Este poderá recorrer em até 10 (dez) dias contados do recebimento da multa. Contudo se não

recorrer e efetuar o pagamento dentro deste prazo terá o valor da multa reduzido pela metade. Nestes termos aponta o art. 636, § 1º da CLT:

Art. 636. Os recursos devem ser interpostos no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento da notificação, perante autoridade que houver imposto a multa, a qual depois de os informar encaminhá-los-á à autoridade de instância superior. § 1º - O recurso só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa. (BRASIL, 1943)

No entanto o § 1º deste artigo não foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que, este ofende o princípio da ampla defesa. Assim entende o TST através da Súmula nº 424:

RECURSO ADMINISTRATIVO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE. DEPÓSITO PRÉVIO DA MULTA ADMINISTRATIVA. NÃO RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO § 1º DO ART. 636 DA CLT. Res. 160/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009 O § 1º do art. 636 da CLT, que estabelece a exigência de prova do depósito prévio do valor da multa cominada em razão de autuação administrativa como pressuposto de admissibilidade de recurso administrativo, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante a sua incompatibilidade com o inciso LV do art. 5º.

Por fim, a inscrição da cobrança é tratada no art. 641 da CLT, que aduz que se o infrator não cumprir com o pagamento da multa será inscrito em livro especial, existentes nas repartições onde originou-se a multa ou a penalidade. Tornando-se a multa dívida líquida e certa, podendo ser cobrada judicialmente. Cairo Jr, (2015, p. 927) enfatiza que a cobrança da dívida acontecerá através de um processo de execução de título extrajudicial, perante a Justiça do Trabalho.

5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E A OBRIGAÇÃO DE REPARAR O DANO PROVOCADO PELO ACIDENTE DE TRABALHO

A Responsabilidade Civil está relacionada ao dever que tem uma pessoa de ressarcir ou compensar o dano que causou a outra. Explica Venosa (2014, p.1) que “toda atividade que acarreta prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar”.

É através da Responsabilidade Civil que se buscam meios para uma possível reparação do dano sofrido, “serve como proteção aos direitos individuais e coletivos relacionados a bens materiais e morais” (CORTEZ, 2013, p.112).

O empregado vítima de lesões acidentárias poderá reclamar junto à Justiça do Trabalho o direito de receber indenização por dano moral, dano material e dano estético. Os acidentes de trabalho podem resultar em grandes perdas para o trabalhador, podendo inclusive inviabilizar o trabalhador de exercer a atividade laborativa que exercia antes do acidente (DELGADO, 2016, p.689).

5.1 Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Demandas Decorrentes de Infortúnios Trabalhistas

Por muitos anos se debateu sobre a competência para julgamento das ações reparadoras decorrentes de acidentes de trabalho, até que a partir da Emenda Constitucional de nº 45/ 2004, que trouxe nova roupagem ao art. 114 e seus incisos da Constituição Federal, assegurou a Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho. Em relação a ações de indenização a art.114, VI, da Constituição Federal assim prevê: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Desta forma Araújo Junior (2009, p. 201) entende que o texto constitucional atribuiu a competência para a Justiça do Trabalho de forma acertada, uma vez que “considerando que a reparação dos danos sofridos pelo trabalhador

surge a partir do momento em que o empregador não observa as normas de proteção à saúde, higiene e segurança do obreiro”.

Neste sentido o Ministro José freire Pimenta na decisão abaixo, reforça que,

[...] apenas com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, consolidou-se o entendimento em favor da competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas em que se pretende o pagamento de indenização por danos morais e/ou materiais decorrente de acidente de trabalho, como é a hipótese dos autos. Embargos conhecidos e não providos. Processo: E-RR - 228200-93.2005.5.12.0003 Data de Julgamento: 07/04/2011, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

Explica Villela (2012, p.425) que todas as ações de indenizações resultantes de acidentes de trabalho que aguardavam a sentença, na promulgação da EC 45, foram encaminhadas para a Justiça do Trabalho. Contudo os processos já sentenciados permaneceram em curso na Justiça Estadual.

5.2 Responsabilidade Civil Subjetiva

A Responsabilidade Civil do empregador está embasada no art. 7º XXVIII, da Constituição Federal o qual determina a obrigação de indenizar os acidentes de trabalho, em caso de culpa ou dolo.

Thania Maria Bastos Lima Ferro (2016, p. 112) explica que a Constituição Federal de 1988 foi elaborada sob o princípio da dignidade da pessoa humana, além de ser pautada em valores sociais,

Ao estabelecer o primado dos valores sociais do trabalho, a Constituição Federal abre frente para que os danos causados ao trabalhador sejam indenizados de forma mais abrangente possível, sabendo-se que os acidentes de trabalho não são um problema exclusivo do trabalhador, mas de resto de toda sociedade, pelas graves consequências que acarreta e que já foram alvo de ponderação. Assim a livre iniciativa deverá desempenhar um papel social dentre as suas atividades, amoldando-se aos regramentos estabelecidos pela lei maior do trabalho.

A responsabilidade agregada ao empregador é em regra subjetiva posto que se deve comprovar a existência de dolo ou culpa. Neste ponto destaca-se

o entendimento da 5ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho pelo entendimento a seguir:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Quanto à indenização por danos material e moral provenientes de infortúnios do trabalho, nosso ordenamento jurídico adota a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consigna que -a perícia não logrou atestar a presença de conduta culposa da ré- (fls. 438). Logo, consoante o quadro expresso pelo Tribunal Regional, não foi demonstrada a ocorrência de culpa da reclamada para o surgimento do dever de indenizar. Recurso de Revista de que não se conhece. Processo: RR - 9953500-14.2005.5.09.0012 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

Da mesma forma entende a 6ª turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, ao estabelecer a responsabilidade subjetiva do empregador como demonstrado em julgado recente

TRT-PR-10-05-2016 ACIDENTE DE TRABALHO - NEXO DE CONCAUSALIDADE - RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR - A responsabilidade civil decorrente do acidente de trabalho é subjetiva, havendo necessidade de comprovação de que o empregador concorreu para o evento mediante ação ou omissão dolosa ou culposa, em qualquer grau. Comprovado o nexo concausal entre a doença e o trabalho na reclamada, afigura-se viável o acolhimento do pedido de indenização por danos materiais e morais. TRT-PR-78145-2006-670-09-00-0-ACO-16365-2016 - 6A. TURMA Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS Publicado no DEJT em 10-05-2016

No entanto, para que haja a responsabilidade subjetiva faz-se necessário preencher alguns pressupostos como dolo ou culpa do agente; relação de causalidade entre o ato culposo e o dano; dano efetivo.

Raimundo Simão de Melo (2012, p.35) ensina que estes pressupostos são “indispensáveis para a caracterização da responsabilidade civil do empregador, nos acidentes de trabalho” sendo que a culpa é o cerne da responsabilização no entendimento da doutrina tradicional.

A culpa é a inobservância de um dever, ou seja, tratando-se de relação de trabalho, é uma omissão na obrigação de cuidar, é a falta de zelo do empregador face ao empregado. Em relação a culpa na matéria trabalhista “o empregado tem o dever de adotar todas as cautelas para que o ambiente de trabalho seja um local seguro e saudável (FERRO, 2016, p. 113).

Explica Saliba (2015, p.34) que “no caso de acidente de trabalho a culpa pode ser configurada pela inobservância das Normas Regulamentadoras” expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O professor Silvio Rodrigues (1999, p. 145) traz em sua doutrina a diferença entre o dolo da culpa, ressaltando que:

Se o dano foi causado voluntariamente, há dolo. O dolo se caracteriza pela ação ou omissão do agente que antevendo o dano que a sua atitude vai causar, deliberadamente prossegue, com o propósito mesmo de alcançar o resultado danoso. No ato culposo o intuito de causar prejuízo não existe. Mas o prejuízo da vítima decorre de um comportamento negligente ou imprudente da pessoa que o causou.

Sobre o nexos de causalidade Venosa (2014, p.58), explica,

É o liame que une a conduta do agente ao dano. É por meio do exame da relação causal que se conclui quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa mas nunca dispensará o nexos causal. Se a vítima, que experimentou um dano, não identificar o nexos causal que leva o ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida.

Para provar o nexos de causalidade entre o dano e o acidente de trabalho ou a doença ocupacional, faz-se mister uma ‘análise detalhada do processo de trabalho, ambiente de trabalho, da intensidade e da concentração dos agentes, do tempo de exposição, entre outros fatores” (SALIBA, 2015, p.33).

O dano é perda patrimonial ou moral sofrida pela vítima por conta de um ato praticado por outrem. Este pressuposto é “o objeto da responsabilidade civil, porquanto, como regra geral, sem danos, não há o que falar em responsabilização do agente causador de um ato ilícito ou não” (MELO, 2012, p. 45).

Sendo o dano um requisito indispensável para a aferição da responsabilidade civil, cabe aqui traçar as formas de danos mais comuns tratadas pela doutrina e aplicada na seara trabalhista, sendo esses danos patrimoniais, morais e estéticos. Neste ponto os autores Gagliano e Pamplona Filho (2006, p.40) trazem o conceito de dano patrimonial, como demonstrado a seguir:

O dano patrimonial traduz lesão aos bens e direitos economicamente apreciáveis do seu titular. Ainda, porém, no que tange especificamente ao dano patrimonial ou moral convém analisar sob dois aspectos: Dano emergente: corresponde ao efetivo prejuízo experimentado pela vítima, ou

seja, o que ela perdeu. O lucro cessante corresponde aquilo que a vítima deixou razoavelmente de lucrar por força do dano, ou seja, o que ela não ganhou.

Desta forma, resta necessário a comprovação tanto dos lucros cessantes assim como dos danos emergentes para buscar a reparação destes perante a justiça.

Embora ainda nos dias atuais haja discussão referente ao conceito de dano moral, Thania Maria Bastos Lima Ferro (2016, p. 99) aduz que:

O entendimento mais compatível com essa categoria de danos é sem dúvida, aquele que trata de uma violação aos direitos de personalidade, mesmo sabendo-se que tais danos também poderão ter reflexo na esfera patrimonial da vítima. A diferença que se dá entre o dano material e o dano moral é, basicamente, que aquele pode ou não ocorrer em decorrência de ofensa a um bem personalíssimo, enquanto que neste, a ofensa sempre decorre da ofensa a direitos da personalidade.

Por conseguinte, o dano estético, refere-se aos casos em que

[...] as deformidades causam repugnância e também a defeitos físicos que, embora não se revelem de gravidade considerável, sejam suficientes para causar desgostos e complexos de inferioridade no indivíduo (FERRO, 2016, P.100).

Tanto a doutrina como a jurisprudência têm adotado em algumas situações o instituto da culpa presumida, onde cabe ao empregador provar que a sua inocência.

Delgado (2016, p. 693) enfatiza que em caso de lesões acidentárias decorrentes da atividade laboral, a culpa empresarial deve ser presumida, pois, o empregador tem conhecimento do seu estabelecimento, e conhece os riscos existentes naquele local.

Para ilustrar de maneira acertada os ajuizamentos vertidos, oportuno mencionar o entendimento da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao apreciar o Recurso de Revista nº 18292-51.2010.5.04.0000

RECURSO DE REVISTA. 1. ACIDENTADO TRABALHO - DANO MORAL E ESTÉTICO - INDENIZAÇÃO. ADOÇÃO DOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS PELO PRIMEIRO JÚRIZO DE ADMISSIBILIDADE. O pleito de indenização por dano moral resultante de acidentado trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si só,

agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (neste sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se *in re ipsa*); b) nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou acidentado trabalho, essa culpa é presumida em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e operação do estabelecimento em que ocorre o malefício. Há que se destacar, ainda, a possibilidade de responsabilização objetiva do empregador em situações de risco acentuado (parágrafo único do art. 927 do CCB) {...}. Processo: RR - 18292-51.2010.5.04.0000 Data de Julgamento: 02/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

Resta evidente que o trabalhador é a parte mais fragilizada da situação, é hipossuficiente em comparação a empresa, sendo desta forma, difícil a comprovação das causas do acidente. Neste contexto, Thania Maria Bastos Lima Ferro (2016, p.114) aponta,

O que cabe ser enfatizado é que as ponderações realizadas pelo julgador quando da aferição da culpa, bem como dos demais elementos da responsabilidade subjetiva devem ser feitas tendo como norte os princípios que orientam o direito do trabalho. É no campo da responsabilidade civil por acidente de trabalho que o foco da proteção à vítima incide mais fortemente, considerando-se que, na estrutura organizacional da empresa, a superioridade do empregador é livre de qualquer discussão, razão pela qual é admissível a inversão do ônus da prova.

Carlos Roberto Gonçalves (2009, p.515 e 516) destaca que foi um grande avanço traçado pela Constituição Federal em responsabilizar o empregador pelo dano provocado ao empregado sem mencionar a grau de culpa, contudo, o autor ainda afirma que a legislação tem muito que evoluir, pois, segundo a sua concepção, a responsabilidade aplicada à empresa deveria ser sempre objetiva com base “na teoria do risco-criado”.

Conforme visto acima, em caso de responsabilidade subjetiva, poderá o aplicador do direito embasado na vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador, inverter o ônus da prova, atribuindo desta forma a culpa presumida. Contudo o instituto da culpa presumida não se confunde com a responsabilidade civil objetiva que será analisado logo a seguir.

5.3 Responsabilidade Civil Objetiva

Cumprir mencionar que o art. 927 do Código Civil brasileiro traz a possibilidade da Responsabilidade Civil Objetiva, isto é, independe de culpa, para a sua aplicação basta ter causado danos a outrem.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

Mas na esfera trabalhista a doutrina se divide em dois posicionamentos. O primeiro posicionamento não admite a aplicação do artigo acima citado, pois entendem que a Constituição Federal já tratou do assunto no art. 7º onde estabelece os direitos dos trabalhadores. Desta forma, norma de hierarquia inferior não pode divergir da previsão constitucional (OLIVEIRA, 2011, p. 301).

Já o segundo posicionamento, aceita que o dispositivo do Código Civil seja aplicado, nos casos de acidentes de trabalho, pois sustentam que o art. 7º da Constituição Federal diz: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem melhorias de sua condição social”. Desta forma, esta parte da doutrina entende que a lei ordinária pode ampliar direitos que visem melhorias para o trabalhador (OLIVEIRA, 2011, p. 301).

Thania Maria Bastos Lima Ferro (2016, p. 120) aduz que, para uma eficaz interpretação do art. 7º da Constituição Federal, faz-se necessário analisá-lo em conjunto com as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro, sendo que, as “balizas da responsabilidade subjetivas nem sempre se farão suficientes para resolver todos os casos e que não se mostra razoável deixar o trabalhador indene, justamente a parte mais fragilizada da relação de trabalho”.

Nesta vertente, qualquer função desenvolvida pelo empregador que “por sua natureza, produza risco à vida ou à incolumidade física ou psíquica de seus empregados, enseja a responsabilidade objetiva, bastando a comprovação do nexo de causalidade entre o risco criado e o dano ocorrido” (VILLELA, 2012, p. 432).

Como ressalta Raimundo Simão de Melo (2012, p. 48) existem critérios a serem observados para a aplicação da responsabilidade civil objetiva:

A responsabilidade civil objetiva não se presume, decorrendo o seu acolhimento dos textos expressos de lei ou da atividade de risco desenvolvida normalmente pelo agente do dano. Portanto são critérios para se aplicar a responsabilidade objetiva em determinado caso, que ela conste expressamente da lei como reza a primeira parte do § único do art. 927 do Código Civil, ou que a atividade desenvolvida pelo agente do dano seja de risco, na forma da parte final do aludido dispositivo. Na primeira hipótese, o critério é fechado, pois estabelecido pelo legislador previamente, enquanto que o segundo é aberto, cabendo à doutrina e a jurisprudência o enquadramento de cada caso concreto.

Desta forma, o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, enfatiza que a responsabilidade objetiva vem sendo aplicada, como na decisão a seguir:

ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Aplica-se, conforme o parágrafo único do art. 927 do CC, a responsabilidade objetiva quando a atividade explorada pelo empregador, por sua natureza, expõe seus empregados a risco superior a outros trabalhadores. Hipótese em que não se questiona a existência da culpa, mostrando-se suficiente, para que se evidencie a obrigação de indenizar, a comprovação do dano e do nexa causal. (TRT da 04ª Região, 3a. Turma, 000039058.2011.5.04.0030 RO, em 13/11/2013, Juiz Convocado Marcos Fagundes Salomão - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

Além da responsabilidade no âmbito civil, há também a responsabilidade criminal. Contudo, será feita uma breve análise, uma vez que a responsabilidade na esfera criminal não é objeto de estudo desta pesquisa.

5.4 Responsabilidade na Esfera Criminal

O empregador poderá responder na esfera criminal uma vez que o art. 19, §2º, da Lei nº 8.213/91 estabelece que mesmo na ausência de acidentes decorrentes do trabalho, quando a empresa não observar as normas de segurança e saúde do trabalho comete infração penal.

Nesse sentido, o art. 13 §2º do Código Penal Brasileiro determina que a pessoa que tem o dever legal de evitar o resultado e não o faz, responderá por essa omissão. Nesse viés, Ensina Rojas (2015, p.56)

O empregador tem o dever de agir, seja pelo poder de mando e direção sobre o empregado, mas os responsáveis pela segurança do trabalho na empresa (técnico de segurança, SESMT, CIPA) também podem responder criminalmente pelos acidentes.

Há previsão de responsabilidade penal para o empregador em caso de acidente de trabalho, visto que o art. 18 do Código Penal tipifica crime culposos aquele em que o agente deu causa ao resultado por imperícia, imprudência ou negligência. Podendo neste caso o empregador ou os seus prepostos responder por homicídio culposo, listado no art. 121 do CP, assim como podem responder por lesão corporal prevista no art. 129, do mesmo diploma legal. Além do art. 132 do CP, que tipifica como crime a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo direto ou eminente (SALIBA, 2015, p.34 e 35).

Nos termos do artigo 935 do Código Civil, a responsabilidade civil não depende da responsabilidade criminal. Contudo, depois que a existência do fato ou sobre quem seja o seu autor, estiverem definidas no juízo criminal, não caberá mais questionamento sobre a existência do fato.

5.5 Acidente de Trabalho

Entende-se que acidente de trabalho vai além dos infortúnios ocorridos no ambiente de trabalho, compreendendo como tal “as consequências geradas pela atividade desempenhada pelo trabalhador, como as doenças decorrentes das condições de trabalho, consideradas doenças profissionais e/ ou ocupacionais”. (ROJAS,2015, p.118)

Preceitua Carrion (2011, p. 205) com o seguinte entendimento

Acidente de trabalho: é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho; isso diz respeito também à causa que, não sendo a única, tenha contribuído para o resultado; pode ocorrer no local de trabalho, a serviço da empresa e nos intervalos e caminhos.

A Lei 8.213/91, em seu art.19, conceitua o acidente de trabalho da seguinte forma: aquele que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa

provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Há também no artigo 21, do mesmo dispositivo legal, doenças equiparadas ao acidente de trabalho:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. (BRASIL, 1991)

Com base nos ensinamentos acima citados, entende-se que as doenças ocupacionais se equiparam a acidentes de trabalho. Contudo, cumpre explicar que os infortúnios ocupacionais se dividem em doença profissional e doença do trabalho.

A doença profissional é “a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social” este conceito é encontrado no art. 20, inciso I, da lei 8.213/91.

No inciso II, do artigo mencionado acima, está a determinação de “doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de

condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”. (Lei 8.213/91, art. 20,II)

Corroborando com o entendimento dos dispositivos legais citados acima, Araújo Junior (2009, p. 59) enfatiza que,

As doenças do trabalho se diferenciam das doenças profissionais por não serem consideradas exclusivas do trabalho, ou seja, são enfermidades comuns que podem ou não advir do exercício laboral, por outro lado as doenças profissionais caracterizam-se pela afetação específica de determinado ofício em razão das condições peculiares a que são submetidos os trabalhadores, sendo consideradas, portanto, como enfermidades típicas de determinadas atividades laborais.

Como ressalta Raimundo Simão de Melo (2012, p. 54) os acidentes de trabalho geralmente “decorrem 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”.

A comunicação do acidente de trabalho deve ser feita à Previdência Social, no dia seguinte do ocorrido, por meio de um documento denominado de Comunicação de Acidente de Trabalho- CAT. Compete a Previdência Social analisar e avaliar os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais(ROJAS, 2015, p.119).

Conforme aponta o art. 22, § 2º da Lei 8.213/91¹³, a CAT pode ser emitida pela da empresa, pelo próprio acidentado ou seus dependentes, e também pela entidade sindical competente. O artigo ainda estabelece que o médico que assistiu o trabalhador, ou qualquer autoridade pública poderão também fazer a emissão do documento.

É mister mencionar que a empresa que deixar de comunicar o acidente de trabalho, será multada. Caso ocorra a falta de comunicação pela empresa cabe ao trabalhador ou aos seus familiares fazer a comunicação do incidente trabalhista ao órgão competente, que como visto acima é a Previdência Social, INSS. A multa é aplicada e cobrada pela Previdência Social e pode variar entre o

¹³LEI 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

alcance mínimo e máximo do salário de contribuição podendo ser majorada em caso de reincidência(VILLELA, 2012, p.421).

O último Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) que analisou acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2014 apontou que “o número de acidentes de trabalho liquidados foi de aproximadamente 722,5 mil acidentes, o que correspondeu a um decréscimo de 3,23% em relação a 2013”. (BRASIL,MTPS, 2016, p.547)

Contudo, estudos feitos por uma equipe de pesquisa da Fundacentro evidenciam que os dados acima podem não corresponder a realidade, uma vez que o índice de trabalho informal no Brasil é altíssimo, e desta forma

Admite-se que a informação existente sobre os acidentes ocorridos em todo território nacional é pouco confiável, seja no que concerne à quantidade ou no tocante aos aspectos qualitativos das estatísticas desses eventos. Diversas causas concorrem para que a subnotificação se perpetue. O sistema de informação da Previdência Social abrange os trabalhadores com vínculo sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segurados do Seguro de Acidente do Trabalho (SAT). Neste sistema, há a premissa de que a empresa de vínculo deve fazer a notificação, mesmo que esta seja facultada a outros atores. Com efeito, a legislação permite que a comunicação de acidente de trabalho (CAT) seja feita pelo médico que atendeu o trabalhador ou pelo sindicato, mas o procedimento costumeiro observado no INSS é que a CAT deve ser emitida em primeiro lugar pela empresa. Somando-se a um sistema pericial falho com baixa sensibilidade para captar as centenas de tipos de adoecimentos ocupacionais previstos em legislação, há uma enorme e persistente subnotificação de acidentes de trabalho (FUNDACENTRO, 2013, p. 2).

Destaca o Jornal Gazeta do Povo, sobre a gravidade dos infortúnios trabalhista e, com base nas pesquisas efetuadas dentre os anos de 2007 a 2013, demonstra que:

Foram 5 milhões de vítimas num intervalo de apenas sete anos, com 19,5 mil mortos e 101 mil inválidos. Esses brasileiros não estavam em conflitos e tampouco pegavam em armas quando morreram ou ficaram mutilados. Eles estavam trabalhando” (MAURI KONIG, 2015, p. 3)

Diante dos dados mencionados acima, deduz-se que os empregados estão a mercê de se tornarem vítimas de acidente no local de trabalho, pois, mesmo com a legislação que tem o Brasil, referenciada ao longo deste trabalho, os acidentes laborais ocorrem a todo o momento no país. Um dos motivos para esse altíssimo índice, é a falta de fiscalização, além do fato de que as políticas públicas

que visam a prevenção de acidentes no ambiente de trabalho colidem-se diretamente com as políticas econômicas.

5.6 Indenização Decorrente de Acidente de Trabalho

No decorrer do contrato de trabalho poderá acontecer acidente sofrido pelo empregado que, por vezes, resultará em indenizações. Desta forma, previu o legislador, com o objetivo de amparar os trabalhadores vítimas de infortúnios ocorridos no ambiente de trabalho direito a indenização. Dispondo no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, o seguinte texto:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.(BRASIL,1988)

Explica Delgado (2016, p.686 e 687) que, até o ano de 1988 o campo das indenizações era limitado no ordenamento jurídico, mas com a promulgação da Constituição Cidadã, as indenizações ganharam um amplo espaço, tanto na doutrina como na jurisprudência brasileira.

A responsabilização do empregador tem como base a reparação do dano, não de forma a transformar a situação em *status quo ante*, é uma espécie de compensação. Explica Araújo Junior (2009, p.141) que o pagamento da indenização compensatória deve compensar o bem lesionado.

Conforme aponta o art. 949 do Código Civil Brasileiro, em caso de lesão ou ofensa á saúde, deve o ofensor por meio de indenização arcar com as despesas do tratamento até o fim da convalescença do ofendido. Ainda o art. 950 do mesmo diploma legal estabelece que se o ofendido não puder mais exercer o seu ofício ou profissão, ou se sua capacidade laboral diminuir por conta da ofensa, a reparação, “além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou ou da depreciação que ele sofreu”(art. 950, CC).

A “reparação do dano é feita por meio da indenização, que é quase sempre pecuniária” (ROJAS,2015, p.55).O dano material ou a perda patrimonial é caracterizado por aquilo que se perdeu como, por exemplo, despesas médicas,

gastos com medicamentos entre outros. O lucro cessante também compõe o dano material e corresponde aquilo que se deixou de ganhar por conta do infortúnio laboral (DINIZ, 2014, p.711).

Os infortúnios trabalhistas além do dano material podem causar também dano moral, este consiste em “dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa”(DELGADO, 2016, p. 687).

Contudo, a CLT não trata do dano moral, devendo o aplicador do direito embasar-se nas normas do Código Civil. (CAIRO JR., 2015, p.887)

No que se refere a indenização é importante mencionar a Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, que dispõe que “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

A reparação do dano material é uma forma de compensar o trabalhador pelos prejuízos sofridos em razão do acidente. Já em relação ao dano moral Cairo JR. (2015, p.893) explica que este “tem dupla finalidade: pedagógica e compensatória”. Pois, tem como alvo reprimir o causador do dano para que o fato danoso não ocorra novamente. E compensatória, pois, propicia ao ofendido, uma reparação como forma de compensar o dano.

Há também previsão da indenização por dano estético ao trabalhador que sofrer alguma deformidade por conta da lesão acidentária. Ensina Diniz (2014, p.712) que as três hipóteses de indenização (por danos morais, materiais e estéticos)podem ser acumuladas.

Entretanto, para que o empregado tenha direitoas indenizações acima referidas, faz-se necessário preencher alguns requisitos, devendo o trabalhador demonstrar o nexos causal, o dano e a culpa do empregador(DELGADO, 2016, p. 691).

O dano será comprovado através de peritos, uma vez que exige técnica de profissional experiente, para confirmar a gravidade do dano. Sendo que aduz o art. 944 do Código Civil que“a indenização se mede pela extensão do dano”.

Dispõe a Constituição da República que o trabalhador tem o direito a indenização, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Para tratar da culpa é relevante mencionar o art. 186, do Código Civil Brasileiro, que determina que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Não obstante, explica Diniz (2014, p.690) que há obrigação de indenizar, mesmo que o dano tenha ocorrido de atividade lícita. Chamada de responsabilidade civil objetiva “que impõe o ressarcimento de prejuízo, independente de culpa, nos casos previstos legalmente, ou quando a atividade do lesante importar, por sua natureza, risco potencial para direitos de outrem”.

Delgado enfatiza (2016, p. 695) que pode haver atenuação ou até mesmo exclusão da responsabilidade quando o acidente ocorrer por culpa exclusiva do empregado. Explica o autor que atenuação repercutirá na indenização.

Raimundo Simão de Melo (2012, p. 149) acentua que no caso de culpa exclusiva do empregado deriva a exclusão da “responsabilidade patronal por acidente de trabalho, cabendo igualmente ao empregador comprovar que de fato não concorreu ele de qualquer forma para o evento”.

Também haverá exclusão da responsabilidade quando restar evidenciado que o fato danoso aconteceu por motivo de força maior ou caso fortuito, além do fato de terceiro.

Essas duas últimas excludentes a propósito (força maior ou caso fortuito, além do fato ou ato de terceiro), também não prevalecerão se as circunstâncias fáticas evidenciarem ter incidido a culpa presumida do empregador, na qualidade de gestor da empresa e do estabelecimento, inclusive do respectivo ambiente laborativo. Afinal, a preservação da higiene e da segurança do ambiente de trabalho é atribuição própria e relevante do empregador (CLT, art.2º, caput.154; art.157) (DELGADO 2016, p. 695).

Tanto a força maior como o caso fortuito são excludentes, pois esses ocorrem mesmo na ausência de culpa, uma vez que, não há possibilidade de controlar ou prever fatos decorrentes desses institutos (DINIZ, 2014, p.392).

Cita o art. 501 da CLT que “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável em relação a vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Contudo, o §1º do mesmo artigo, expressa que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

Já em relação ao caso fortuito, este se caracteriza por acontecimentos imprevisíveis, e desta forma, inevitáveis, porém se o evento é previsível, mas, inevitável configura-se força maior (VILLELA, 2012, p. 431).

Entende Carlos Roberto Gonçalves (2008, p.290) que apenas “a ausência total da culpa do patrão (em hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou culpa exclusiva da vítima ou de terceiro é que o isentará da responsabilidade civil”.

5.7 Prazo de Prescrição nas Ações de Indenização por Acidente de Trabalho

Neste íterim será analisado o prazo prescricional para pleitear-se perante a Justiça do Trabalho a indenização pelo acidente sofrido no local de trabalho.

Maria Helena Diniz (2014, p. 259) conceitua prescrição como “extinção de uma ação (em sentido normal) ajuizável, em virtude da inércia de seu titular durante um certo lapso de tempo, na ausência de causas preclusivas de seu curso”.

Neste tema, Garcia (2015, 1267) enfatiza que há duas correntes doutrinárias, onde a primeira entende que em caso de reparação cível decorrente de acidentes trabalhistas deve-se aplicar o prazo prescricional previsto no o Código Civil, que determina que o prazo para a pretensão da reparação civil prescreve em três anos (V, § 3º do art. 206 do CC).

A segunda corrente aponta que o prazo prescricional a ser aplicado deve ser o previsto na Lei Maior, sendo que a indenização partiu da relação de emprego.

A Constituição Federal aduz no art. 7º, XXIX, que as ações referentes aos créditos resultantes das relações do trabalho têm prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Assim resta claro que o prazo prescricional aplicável à indenização pelos danos morais e materiais, decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (art. 7.º XXVIII, segunda parte, da CF/1988), é aquele previsto no mencionado dispositivo constitucional (art. 7.º. XXIX da CF/1988) (GARCIA, 2015, p. 1270).

Acompanhando a corrente doutrinária dominante na 6º Turma do Tribunal Superior do Trabalho, vê-se que tem sido aplicado o prazo bienal, previsto na Constituição Federal, como apontado na Ementa do Recurso de Revista a seguir

ACIDENTE DO TRABALHO. DANO MORAL E PATRIMONIAL. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. O fato de as indenizações por dano patrimonial, moral, inclusive estético, serem efeitos conexos do contrato de trabalho (ao lado dos efeitos próprios deste contrato) atrai a submissão à regra do art. 7º, XXIX, da Carta Magna. Independentemente do Direito que rege as parcelas (no caso, Direito Civil), todas só existem porque derivadas do contrato empregatício, submetendo-se à mesma prescrição. Entretanto, em face da pleora de processos oriundos da Justiça Comum Estadual tratando deste mesmo tipo de lide, remetidos à Justiça do trabalho, tornou-se patente a necessidade de estabelecimento de posição interpretativa para tais processos de transição, que respeitasse as situações anteriormente constituídas e, ao mesmo tempo, atenuasse o dramático impacto da transição. Processo: RR - 130200-47.2005.5.02.0032 Data de Julgamento: 27/04/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011.

Do mesmo modo, o Tribunal Regional do Paraná tem se posicionado sobre o prazo prescricional aplicado em acidentes de trabalho

TRT-PR-09-09-2014 PRESCRIÇÃO - ACIDENTE DO TRABALHO - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - O simples fato de terem as teorias acerca da apuração da responsabilidade aquiliana (ou extracontratual) raízes no direito civil, não acarreta que as indenizações fixadas tenham natureza civil. As indenizações em questão se tratam, efetivamente, de parcelas trabalhistas, posto que originadas no contrato de trabalho havido entre as partes da presente demanda, e como tal estão sujeitas às regras próprias do direito do trabalho, inclusive o prazo prescricional previsto no artigo 7º, XXIX. Não havendo que se falar, portanto, em aplicação da prescrição civil (três anos). TRT-PR-34201-2009-006-09-00-6-ACO-29669-2014 - 3A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR Publicado no DEJT em 09-09-2014

Ainda, conforme entendimento do STJ contido na Súmula 278 “o termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral”.

Desta forma, Garcia (2015, p. 1270) alude que a Súmula acima citada se aplica aos casos de doenças ocupacionais, que devem ser analisadas em consonância com o dispositivo constitucional.

Entende Martins (2006, p. 51) que o prazo prescricional a ser aplicado no caso em tela, deve ser o determinado pela Constituição Federal, uma vez que as indenizações decorrentes de acidente de trabalho não são mais do que um crédito atribuído ao empregado acidentado. Ou seja, “é contado o prazo de dois anos a partir da cessação do contrato de trabalho para o trabalhador pedir indenização proveniente de acidente de trabalho”.

Portanto, mesmo havendo divergência na doutrina, prevalece o entendimento de que o prazo prescricional para se pleitear perante a justiça ação de indenização em caso de acidente trabalhista é o prazo previsto na Lei Maior.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar as normas de segurança e saúde no trabalho, bem como a responsabilidade civil do empregador em reparar os danos advindos de infortúnio trabalhistas. Oportuno ressaltar que de forma alguma a intenção deste documento foi esgotar o assunto ilustrado e sim analisar os diversos entendimentos a respeito do tema.

O assunto tratado tem grande relevância para a sociedade, afinal, todos estão a mercê de serem vítimas de infortúnios trabalhistas. Além do mais, tais sinistros acabam sendo custeados pela coletividade pois os acidentados geralmente são atendidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e, em alguns casos, os danos são irreversíveis fazendo com que esse trabalhador não esteja mais apto em realizar suas funções, passando a receber benefícios da Previdência Social.

O tema abordado na pesquisa ganha espaço na Constituição de 1988, usualmente conhecida como Constituição Cidadã, pois traz consigo valores como solidariedade e fraternidade, além de ter entre seus princípios fundamentais a Dignidade da Pessoa Humana e os Valores Sociais do Trabalho. Sendo assim, dentre os direitos sociais buscou-se proteger o trabalhador, trazendo-lhes uma série de direitos e entre esses está a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram de fundamental importância a CLT, as Normas Regulamentadoras que entraram em vigor em 8 de junho de 1978, através da Portaria 3.214, do Ministério do Trabalho e algumas Convenções da OIT referente ao tema, do qual o Brasil é signatário.

Foi analisado neste estudo que mesmo com inúmeras normas para a proteção do trabalhador os índices de acidentes que ocorrem no ambiente de trabalho, os quais deveras são assustadores. Tal motivo se dá muitas vezes por questões financeiras, pois as empresas deixam de observar as normas, acreditando que terão grande prejuízo em implantar sistemas que visem à proteção do trabalhador. No entanto, elas se esquecem de que em um ambiente de trabalho seguro, o trabalhador produz acima do esperado. É necessária a conscientização

das empresas em entender que o trabalhador necessita de um local seguro para exercer suas funções.

Outro fator relevante para o aumento dos acidentes trabalhistas são as baixas indenizações aplicadas ao empregador pelo Poder Judiciário. Desta forma, muitas empresas preferem pagar as miseráveis indenizações ao tomar as medidas protetivas necessárias para resguardar a vida e a saúde de seu empregado.

Outrossim, é a ausência de fiscalização por parte do órgão competente. O Estado através do Ministério do Trabalho exerce uma árdua tarefa de fiscalizar as empresas. No entanto o órgão conta com poucos servidores denominados de Auditores Fiscais do Trabalho que, além de outras tarefas são responsáveis pela inspeção do trabalho na indústria e no comércio.

Contudo, a quantidade de auditores é insuficiente para promover de maneira efetiva a fiscalização em todas as empresas. Assim, a Convenção N. 81 da OIT que trata do assunto, ratificada no Brasil na data de 11/10/89, não está sendo observada.

Também durante o desenvolvimento da pesquisa, notou-se que muitos trabalhadores por medo de perderem o emprego deixam de comunicar o acidente trabalhista. Tal fato é agravado em época de crise onde o desemprego alcança seu maior patamar.

Deve ser levado em consideração que no Brasil há muitos trabalhos informais, sem registro na CTPS, o que pode maquiagem o número de acidentes laborais comunicados ao Instituto Nacional do Seguro Social-INSS. Ou seja, a quantidade de sinistro no ambiente de trabalho pode ainda ser maior do que o número divulgado pelo órgão.

Neste estudo averiguou-se ainda que a responsabilidade civil em reparar os infortúnios trabalhistas está embasada no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, segundo o qual é direito do trabalhador o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador sem excluir a indenização imposta a este quando incorrer em dolo ou culpa.

Sendo assim, a responsabilidade aplicada ao empregador que deixa de observar as normas de saúde e segurança no trabalho é subjetiva, ou seja, deve o empregado, vítima do infortúnio, provar a culpa do patrão e, por muitas vezes, o empregador acaba por não responder pelo dano causado, pois é sabido que o

trabalhador é a parte vulnerável da relação de emprego, sendo extremamente dificultoso fazer a prova contra o seu empregador. Diante deste fato, alguns aplicadores do direito têm optado pela culpa presumida, invertendo o ônus da prova, cabendo a empresa provar a sua inocência. Parte da doutrina acredita que a responsabilidade imposta ao empregador deve ser objetiva, ou seja, aquela que independe de culpa, pois segundo o caput do art. 7º da Lei Maior, que prevê os direitos dos trabalhadores, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Assim, entende-se que a responsabilidade objetiva contida no parágrafo único do art. 927 do Código Civil deve ser aplicada, uma vez que é a norma mais benéfica para o trabalhador. Tanto a doutrina como a jurisprudência admitem a aplicação de hipóteses que excluem a responsabilidade do empregador, que por sua vez se resumem em caso fortuito, força maior e culpa de terceiro ou culpa exclusiva da vítima.

Neste viés, a pesquisa abarca ainda os danos que podem ser pleiteados pelo empregado, junto a Justiça do Trabalho. Estes danos consistem em: danos materiais, que envolvem os danos emergentes e lucros cessantes; danos morais, como forma de compensar o trabalhador pelo acidente ocorrido no local de labor. Como se fosse possível, pois é cediço que a saúde é o bem maior do ser humano. As indenizações por danos morais servem também como forma de advertir o empregador para que tome as devidas providências em oferecer aos seus empregados um ambiente de trabalho sem riscos. Por fim, os danos estéticos, que podem ser pleiteados pelo empregado sempre que este sofrer lesão física.

Denota-se que no Brasil apesar da considerável quantidade de normas protetivas e políticas de prevenção no âmbito trabalhista referentes à saúde e à segurança, tem, de certa forma, medidas ineficazes, pois os números de sinistros laborais continuam crescendo, pessoas honestas e trabalhadoras morrem todos os dias, mulheres perdem seus maridos e vice versa, crianças tornam-se órfãs tal motivo se dá pela falta de zelo e descaso por parte da empresa que deixa de observar as normas impostas pelo Ministério do Trabalho. Talvez forma para minimizar os acidentes ocorridos no ambiente de trabalho fosse indenizações mais pesadas, aplicadas à classe empresarial. Mas ressalto que indenização alguma por maior que seja, é capaz de reparar o dano sofrido. Frisa-se que índices tão altos de

infortúnios laborais são inaceitáveis em uma sociedade que tem como princípio basilar a Dignidade da pessoa Humana.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. **Doença ocupacional e Acidente de Trabalho: análise multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

ATLAS. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 77ª ed. São Paulo: Atlas 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**.CF/34Brasília: SenadoFederal,Disponívelem:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.> .Acesso em 15 abr. 2016.

_____.**Lei 5890/1973**. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5890.htm>.Acesso em 17 abr. 2016.

_____. **Lei Orgânica de Saúde 8080/90**. Disponível em:
<http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080_190990.htm>.Acesso em 16 abr. 2016.

_____. **Lei 6514/1977**. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.htm>.Acesso em 22 abr. 2016.

_____.**Lei 8.080/1990**. Disponível em:
http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080_190990.htm.Acesso em 15 abr. 2016.

_____.**Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 15 abr. 2016.

_____. **Código Civil Brasileiro de 2002**.Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em 27 abr. 2016.

_____. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em 11 abr. 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 9953500-14.2005.5.09.0012 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

_____. Recurso de Revista 130200-47.2005.5.02.0032. Data de Julgamento: 27/04/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011. Acesso em 15 fev. 2016.

_____. Recurso de Revista nº 18292-51.2010.5.04.0000 Data de Julgamento: 02/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho, Delgado. 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011. Acesso em 15 fev. 2016.

_____. Recurso de Revista nº 228200-93.2005.5.12.0003 Data de Julgamento: 07/04/2011, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011. Acesso em 15 fev. 2016.

_____. Recurso de Revista nº 949-11.2012.5.04.0020 Data de Julgamento: 09/04/2014, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília**, v.23, p.1-902, 2016. Disponível em <http://www.mtps.gov.br/noticias/3192-anuario-estatistico-da-previdencia-social-aeps-2014>.

_____. **Portaria nº 3214/1978**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>

_____. **NR 1: Disposições Gerais**. Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 23 maio 2016.

_____. **NR 4: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 23 maio 2016.

_____. **NR 5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 23 maio 2016.

_____. **NR 6: Equipamento de Proteção Individual (EPI).** Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 23 maio 2016.

_____. **NR 7: Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).** Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 23 maio 2016.

_____. **NR 9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.** Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 24 maio 2016.

_____. **NR15: Atividades e Operações Insalubres.** Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 26 maio 2016.

_____. **NR 16 Atividades e Operações Perigosas.** Brasil, 1978. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 26 maio 2016.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho.** 10^a. ed. Bahia: Juspodivm, 2015.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho: NR's 1 a 36 comentadas e descomplicadas.** 2^a ed. Rio de Janeiro: Forense; 2015.

Consolidação das Leis do trabalho. Organização Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi. 15^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.
CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação Dos Leis Do Trabalho.** 36^a ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho Escravo no Contrato de Emprego e os Direitos Fundamentais.** 1^a ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. 17ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

FACULDADES INTEGRADAS SANTA CRUZ DE CURITIBA. **Normalização de apresentação de trabalhos científicos do curso de Direito**, Curitiba, 2015. 53 p. Disponível em: < <http://www.santacruz.br/v4/download/manual-de-normalizacao-do-curso-de-direito.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2015.

FUNDACENTRO. **Acidentes de trabalho no Brasil em 2013: comparação entre dados selecionados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE (PNS) e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) do Ministério da Previdência Social**. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2015/8/equipe-tecnica-elabora-boletim-que-compara-dados-de-acidentes-do-trabalho>.

FERRO, Thania Maria Bastos Lima. **A Função Punitiva da Responsabilidade Civil em Acidentes de Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2016

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, Volume III: Responsabilidade Civil**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª. ed.. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, Volume IV: Responsabilidade Civil**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Reparação Civil**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LADENTHIN, Adriane Bramante de Castro. **Aposentadoria especial: teoria e prática**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2014.

KONIG, Mauri. **Acidentes custaram R\$ 70 bilhões em 7 anos**. Jornal Gazeta do Povo, 6 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/especiais/acidentes-de-trabalho-no-brasil/perdas-humanas-em-cifras-bilionarias.jpp>.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Flavia Bahia (Ed.). **VadeMecum Constitucional e Humanos**. 5ª ed. Recife: Armador, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Prazo de Prescrição nas Ações de Indenização por Acidentes do Trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. v.17 nº 207. Porto Alegre: Síntese 2006.

_____. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins. **Consolidação das Leis do Trabalho com interpretação jurisprudencial**. 3ª ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2012.

NARDI, Henrique Caetano. **Saúde do Trabalhador**. In: CATTANI, A. D. (org.) **Trabalho e tecnologia, dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 219-224. Disponível em: webensino.unicamp.br/disciplinas/FN700-2929.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de, DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

Organização Internacional do Trabalho **Convenção nº 155. Genebra: OIT, 1981**. . Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 3ª. Turma, 000039058.2011.5.04.0030 RO, em 13/11/2013, Juiz Convocado Marcos Fagundes Salomão - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga,

Desembargadora Maria Madalena Telesca. Disponível em:
<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 6ª. Turma, TRT-PR-00371-2015-121-09-00-6-ACO-16372-2016. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 10-05-2016. Disponível em:
http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.do?evento=x&fwPlc=s

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 3ª. Turma, TRT-PR-34201-2009-006-09-00-6-ACO-29669-2014. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR Publicado no DEJT em 09-09-2014. Disponível em:
http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.do?evento=x&fwPlc=s

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

ROJAS, Pablo. **Técnico em Segurança do Trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

SAAD, Eduardo Gabriel. SAAD, José Eduardo Duarte. CASTELO BRANCO, Anna Maria Saad. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 39.ed. São Paulo: LTr, 2006.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional/** colaboradora Maria Beatriz de Freitas Lanza. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

SZABÓ JÚNIOR, Adalberto Mohai. **Manual de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Campus: Elsevier, 2012.