

PREVENÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO

**A (IN)EFICIÊNCIA DA UTILIZAÇÃO
DOS EQUIPAMENTOS DE
PROTEÇÃO INDIVIDUAL NA
PREVENÇÃO DOS ACIDENTES DE
TRABALHO**

*O meio ambiente de trabalho na
Constituição Federal de 1988*

Liely de Oliveira Miranda

A (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho

1ª Edição

Piracanjuba
Editora Conhecimento Livre
2019

1ªed. 2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Miranda, Liely de Oliveira

M672i A (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho. / Liely de Oliveira Miranda. -- Piracanjuba: Editora Conhecimento Livre, 2019.

108 f.: il.

Formato PDF

ISBN: 978-65-80226-02-3

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

1. Equipamentos de Proteção. 2. Acidentes do Trabalho. 3. Responsabilidade Civil. 4. Meio Ambiente do Trabalho. 5. Normas Regulamentadoras. I. Miranda, Liely de Oliveira. I. Título.

CDU: 349/47

DEDICAÇÃO

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, por ser Ele o meu guia e protetor no decorrer de minha caminhada, em todos os meus momentos de minha vida; ao meu filho e aos meus pais, por serem meu alicerce e a minha motivação diante cada tarefa que me proponho a executar; aos meus professores e mestres por sua paciência e auxílio, pois sem eles os resultados não seriam satisfatórios; e aos meus colegas, por serem meus companheiros nesta árdua jornada.

AGRADECIMENTO

Agradeço ao meu filho e aos meus pais pela paciência, pelo amor, pelo carinho a mim dedicados, e por não me permitirem fraquejar diante meus objetivos e planos. Aos meus professores e mestres por serem peças primordiais na conclusão deste caminho. E aos meus amigos por sua amizade e positividade para que tal resultado fosse alcançado.

SUMÁRIO

O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO CORRELATA.....

| | |
|--|----|
| O meio ambiente de trabalho na Constituição Federal de 1988..... | 11 |
| O meio ambiente de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho..... | 13 |
| Normas da Organização Internacional do Trabalho inerentes ao ambiente de trabalho..... | 19 |
| Normas da Organização Internacional do Trabalho inerentes ao ambiente de trabalho..... | 27 |

OS MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE HIGIEZ DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E COMBATE AOS ACIDENTES.....

| | |
|---|----|
| A utilização dos Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC’s de acordo com as normas Trabalhistas..... | 39 |
| A utilização dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s, de acordo com as normas trabalhistas..... | 40 |
| Medidas administrativas de combate a acidentes do trabalho, de acordo com as normas trabalhistas..... | 47 |

OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E A RESPONSABILIZAÇÃO POR ACIDENTES DO TRABALHO.....

| | |
|--|----|
| A responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos EPI’s e a falta de fiscalização quanto ao uso destes..... | 68 |
| A responsabilidade do empregado pela não utilização dos equipamentos de proteção..... | 73 |

OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SUA EFICIÊNCIA NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO.....

| | |
|---|----|
| Acidente do trabalho e seus desdobramentos..... | 85 |
| Vantagens, desvantagens e eficácia da utilização de EPI's, EPC's e medidas administrativas na prevenção de acidentes do trabalho..... | 91 |
| Vantagens, desvantagens e eficácia da utilização de EPI's, EPC's e medidas administrativas na prevenção de acidentes do trabalho..... | 94 |

PREFÁCIO

Liely De Oliveira Miranda

Inicialmente é preciso ressaltar a importância da temática abordada neste estudo já que sua positividade é observada desde a Carta Magna até leis esparsas no ordenamento jurídico brasileiro, bem como em normas da Organização Internacional do Trabalho. A abordagem e a explanação sobre a (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho tem por intenção esclarecer a seguinte problemática: qual a eficiência da utilização de equipamentos de proteção individual quando da prevenção de acidentes de trabalho? O presente trabalho tem como objetivo analisar se a utilização dos equipamentos de proteção individual pode prevenir na ocorrência de acidente de trabalho. Para tanto, o trabalho utiliza de pesquisa bibliográfica e documental, e do método de abordagem dedutivo. A utilização dos equipamentos de proteção individual, bem como os de proteção coletiva e ainda a adoção de medidas administrativas podem vir a influenciar de maneira positiva na prevenção de acidentes do trabalho. Já a não observância das normas de segurança e medicina do trabalho, que visam proteger o trabalhador quanto à sua integridade física, saúde, higiene e segurança, pode ocasionar a responsabilização civil do empregador e ainda, se não obedecidas pelo empregado, pode fazer com que este se veja privado do seu direito de reparação em âmbito civil. E ainda destaque no estudo em apreço que a prevenção é a melhor solução para a ocorrência de acidentes de trabalho. Assim sendo, o uso dos EPI's é bastante eficiente na prevenção desses infortúnios e todos os envolvidos, quais sejam empregado, empregador, Estado e sociedade em geral, são influenciados pelos resultados positivos angariados.

INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso tem a finalidade de abordar e explicar a (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho, com a intenção ainda de esclarecer a seguinte problemática: qual a eficiência da utilização de equipamentos de proteção individual quando da prevenção de acidentes de trabalho?

Acredita-se, hipoteticamente, que a utilização dos equipamentos de proteção individual é fundamental e imprescindível na prevenção de acidentes de trabalho. Assim sendo, o uso destes equipamentos torna-se eficiente na proteção contra acidentes do trabalho, tendo o condão de diminuir sua ocorrência ou até mesmo erradicá-la.

Como objetivo geral, busca-se analisar se a utilização dos equipamentos de proteção individual pode prevenir na ocorrência de acidentes de trabalho.

Analisando os objetivos específicos, estes tendem a abordar a legislação relativa ao meio ambiente do trabalho; observar as medidas de proteção e prevenção a serem adotadas no trabalho, bem como, analisar em que consistem os equipamentos de proteção e sua finalidade preventiva;

examinar qual a responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos equipamentos de proteção e ainda, a responsabilidade do empregado pela não utilização destes; e esclarecer se os equipamentos de proteção coletiva e individual têm sido eficientes na prevenção de acidentes do trabalho.

A justificativa social da análise da (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho pode ser observada por notar-se que a aplicação dos direitos voltados à questão tem por objetivo garantir um trabalho digno e que proteja a integridade física, a segurança e a saúde do trabalhador.

A importância da atuação do Estado quanto à utilização de equipamentos de proteção individual é percebida quando analisada a positividade de direitos a respeito na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu rol de direitos e garantias fundamentais, na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em Convenções da Organização Internacional de Trabalho. Cita-se ainda como instrumento de regulamentação as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, a Lei nº 8.213 de 1991, dentre outros institutos jurídicos.

A metodologia utilizada consiste na pesquisa bibliográfica e documental acerca da (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho, tendo como marco teórico, para embasamento consolidado do tema em questão e da hipótese levantada, o artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que assim prescreve: “art. 225. 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”.

O conceito de meio ambiente, quando analisado o dispositivo jurídico em questão, abrange também o meio ambiente do trabalho. Assim sendo, cabe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente de trabalho de forma a garantir que este seja ecologicamente equilibrado e que garanta à sadia qualidade de vida ao trabalhador.

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, que utiliza do método de abordagem dedutivo, com estudos e análises de fontes primárias, quais sejam institutos jurídicos constantes na legislação brasileira e internacional; como também de

fontes secundárias, por meio de artigos e doutrinas que discorrem sobre o tema em questão.

Baseia-se a pesquisa bibliográfica na consulta de fontes secundárias relativas ao tema, abrangendo bibliografias encontradas em domínio público como: livros, revistas, monografias, teses, artigos de internet, etc. E a documental na coleta de dados, de documentos escritos, através de fontes primárias, realizadas em bibliotecas, institutos e centros de pesquisa, acervos públicos e outros como fontes estatísticas e fontes do direito.

Assim sendo, como instrumento de coleta de dados para a pesquisa, utiliza-se de fichamentos e análise de documentos estatísticos disponibilizados pelos órgãos públicos a serem analisados.

O objeto de estudo em questão está inserido no setor de conhecimento interdisciplinar. A (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho, tema abordado na presente pesquisa, pode ser analisado por meio de diversas áreas de estudo, dentre as quais o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho, o Direito Processual do Trabalho, o Direito Civil e o Direito Processual Civil.

1. O Meio Ambiente De Trabalho E A

Legislação Correlata

A utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho é um tema de bastante relevância jurídica e social. Trata-se de assunto que envolve a observância de um trabalho digno, que venha a proteger a integridade física, a segurança e a saúde do trabalhador.

Diante a importância do assunto abordado, vários são os dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro, e ainda internacional, que visam assegurar o reconhecimento do direito do trabalhador de exercer o seu labor de maneira segura, eliminando ou, que seja, minimizando os riscos à sua saúde e à sua segurança.

A Constituição da República Federativa Brasileira de 1988 é bastante abrangente ao positivizar o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como elencar entre seus fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nesse âmbito, pode-se incluir a obrigação de disponibilização dos equipamentos de proteção como meio de se garantir a aplicação de tais princípios e fundamentos.

Assim, há que se observar que a Carta Magna Brasileira de 1988, reconhecida como Constituição Cidadã, positiva sua preocupação com um meio ambiente de trabalho seguro, tanto de maneira indireta, em seus princípios e fundamentos, como

também diretamente, em seu artigo 7º, incisos XXII e XXVIII.

Os incisos citados anteriormente regulam que deve haver redução dos riscos relativos ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança. E ainda, que deve haver a disponibilização de seguro contra acidentes de trabalho, de incumbência do empregador, não excluída a indenização a que este está obrigado se houver dolo ou culpa no acontecimento.

A proteção ao meio ambiente de trabalho é ainda protegida pelo artigo 225 da Carta Magna brasileira, a seguir exposto: “art. 225. 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”.

O conceito de meio ambiente, quando analisado o dispositivo jurídico em questão, abrange também o meio ambiente do trabalho. Assim sendo, cabe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente de trabalho de forma a garantir que este seja ecologicamente equilibrado e que garanta à sadia qualidade de vida ao trabalhador.

Em análise ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador como direitos

fundamentais a este inerente e tendo em vista ainda que a maior parte de seu tempo é despendida ao labor, Silva (2010, p. 32) enfatiza que:

[...] o trabalho é reconhecido como um direito humano porque é impossível desvencilhá-lo da pessoa de quem o presta, sendo mesmo uma marca da personalidade do indivíduo que propicia a sua visualização social, razão pela qual é necessário protegê-lo contra arranjos de poder, notadamente em tempos de globalização e precarização de mão de obra.

Oportuno ainda, citar o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST (2011, p. 1), já que esta tem por objetivos: “a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho”.

São princípios inerentes à PNSST a universalidade; a prevenção; a precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação; o diálogo social; e a integralidade.

A respeito da utilização e disponibilização obrigatória de equipamentos de segurança ao trabalhador, fora positivado na

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – uma seção exclusiva que regulamenta os equipamentos de proteção individual. A Seção IV, do Capítulo V, deste dispositivo jurídico trata do tema em questão de maneira a estabelecer normas que possibilitem e obriguem que sejam respeitadas a segurança e a medicina do trabalho.

Essa norma jurídica brasileira elenca, no capítulo citado, as obrigações de cada ente quando da aplicação das regras de segurança e medicina do trabalho; a quem cabe a fiscalização de sua aplicação, os deveres dos órgãos nacionais, das Delegacias Regionais do Trabalho, das empresas e dos empregados. A CLT positiva ainda diretrizes gerais quanto às medidas preventivas de medicina do trabalho, regras inerentes às edificações, à iluminação, ao conforto térmico, às instalações elétricas, à movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, dentre outros assuntos referentes ao meio ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho impõe até mesmo penalidades para o descumprimento das normas relativas à medicina do trabalho, através de multas que serão inclusive aplicadas em seu valor máximo em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de

artifício ou simulação que tenha o objetivo de fraudar a lei, conforme se pode verificar em seu artigo 201.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT – também regulamenta a proteção à saúde e à segurança do trabalhador por meio de suas convenções. São exemplos de convenções sobre o assunto a de número 12, que dispõe sobre a indenização por acidente do trabalho na agricultura; a 19, que trata da igualdade de tratamento na indenização por acidente de trabalho; a 42, que regulamenta a indenização por enfermidade profissional; a 155, que preleciona a segurança e saúde dos trabalhadores; a 161, que diz respeito aos serviços de saúde do trabalho e; a 170, que cita a segurança no trabalho com produtos químicos.

O meio ambiente de trabalho é, diante o exposto, o marco inicial a ser analisado quando da proteção à saúde e à segurança do trabalhador, sendo fator crucial o zelo por sua integridade física. Trata-se do respeito aos princípios da dignidade humana e do direito à vida. Ressaltando tal argumento, Silva (2010, p. 34) cita que:

[...] o local onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais não deve ser tido como ameaça a sua integridade física, tomada em seu complexo biopsicossocial, ou, em outras palavras, o exercício do trabalho em um ambiente seguro e adequado, é um dos pilares mais importantes e fundamentais do cidadão, como expressão da efetividade do princípio

constitucional do direito à vida.

Observa-se, portanto, que a relevância de tema é notória desde sua positivação perante a Organização Internacional do Trabalho e, em âmbito nacional, da disposição do assunto na Carta Magna Brasileira, a normativa maior do Estado Democrático de Direito, e ainda, na Consolidação das Leis do Trabalho, em leis esparsas e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

1.1. O meio ambiente de trabalho na Constituição Federal de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elenca em seu Título II, de maneira exemplificativa, posto que esse rol não se esgota no que ali está positivado, tendo uma abrangência que vai bem além de suas disposições, os direitos e garantias fundamentais. Dentre estes, pode-se observar a presença dos direitos e garantias individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos à nacionalidade; dos direitos políticos e; dos partidos políticos.

De imensa relevância ao assunto tema deste trabalho, encontram-se os direitos e

garantias individuais e coletivos e os direitos sociais. Há que se contemplar ainda a evolução dos direitos fundamentais em dimensões, que vão da primeira a quinta, segundo Lenza (2017). E também os princípios advindos da Constituição de 1988, os nela positivados e os decorrentes de sua interpretação.

Os direitos de 1ª dimensão são fundados na ideia de liberdade trazida do século XVIII e demonstram uma concepção de abstenção estatal. Nesse sentido, Lenza (2017, p. 1100), preleciona que:

Os direitos humanos da 1ª dimensão marcam a passagem de um Estado autoritário para um Estado de Direito e, nesse contexto, o respeito às liberdades individuais, em uma verdadeira perspectiva de absenteísmo estatal.

Seu reconhecimento surge com maior evidência nas primeiras Constituições escritas, e podem ser caracterizados como frutos do pensamento liberal-burguês do século XVIII.

Tais direitos dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos a traduzir o valor liberdade.

Os direitos de primeira dimensão induzem ao entendimento de que o ser tem liberdade de maneira que não cabe ao Estado interferir. É a concepção de liberdade sob uma ótica individual, daí a compreensão da abstenção estatal.

No que tange respeito aos direitos de segunda dimensão, nota-se que são aqueles

que abrangem os direitos sociais e remetem à percepção do direito à igualdade. Com os direitos de primeira dimensão e a liberdade inerente a eles, sem a intervenção estatal, há a observância da desigualdade. O Estado passa a atuar buscando garantir a igualdade. Essa dimensão de direitos também é vista sob uma ótica individual e pode ser analisada a partir do século XIX.

Acerca dos direitos de segunda dimensão, Lenza (2017, p. 1101) aponta que:

O fato histórico que inspira e impulsiona os direitos humanos de 2ª dimensão é a Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX.

Em decorrência das péssimas situações e condições de trabalho, eclodem movimentos como o cartista, na Inglaterra, e a Comuna de Paris (1848), na busca de reivindicações trabalhistas e normas de assistência social.

O início do século XX é marcado pela Primeira Grande Guerra e pela fixação de direitos sociais.

Essa perspectiva de evidenciação dos direitos sociais, culturais e econômicos, bem como dos direitos coletivos, ou de coletividade, correspondendo aos direitos de igualdade (substancial, real e material, e não meramente formal), mostra-se marcante em alguns documentos [...]

Os direitos de segunda dimensão são, portanto, frutos da Revolução Industrial europeia e surgiram com o condão de reivindicar melhores condições de trabalho e assistência social, já que na época o que se identificavam eram condições e situações de trabalho extremamente precárias.

A partir do século XIX e no início do século XX, com a Primeira Grande Guerra, houve a fixação dos direitos sociais, evidenciando ainda os culturais, econômicos e coletivos, sendo positivados em vários documentos marcantes para a sociedade. O autor supracitado menciona como exemplo desses documentos a Constituição do México, de 1917; a Constituição de Weimar, de 1919; o Tratado de Versalhes, 1919 (OIT) e, no ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição de 1934, já se tendo noticiado em textos anteriores algumas previsões a respeito.

Já os direitos fundamentais de terceira dimensão são direitos inerentes à sociedade de massas. Positivados a partir do século XX e fundados nos ideais de fraternidade. Trata-se dos direitos coletivos, o direito à paz e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Nesta linha de raciocínio, menciona Lenza (2017, p. 1101):

Os direitos humanos da 3ª dimensão são marcados pela alteração da sociedade por profundas mudanças na comunidade internacional (sociedade de massa, crescente desenvolvimento tecnológico e científico), identificando-se profundas alterações nas relações econômico-sociais.

Novos problemas e preocupações mundiais surgem, tais como a necessária noção de preservacionismo ambiental e as dificuldades para proteção dos consumidores, só para lembrar aqui dois candentes temas. O ser

humano é inserido em uma coletividade e passa a ter direitos de solidariedade e fraternidade.

Os direitos de 3ª dimensão são direitos transindividuais, isto é, direitos que vão além dos interesses do indivíduo; pois são concernentes à proteção do gênero humano, com altíssimo teor de humanismo e universalidade.

Enquanto os direitos de primeira e segunda dimensão foram fundados sob uma ótica individual, os de terceira dimensão idealizavam direitos de sociedade de massas, direitos transindividuais, sendo interpretados além dos interesses do indivíduo, visando a proteção do gênero humano, observados ainda os princípios de humanismo e universalidade.

Nota-se, portanto, que com a evolução da sociedade, os anseios sociais foram modificados e o direito positivado também necessitou de alterações para que fossem atendidas às imposições advindas desse desenvolvimento.

Além dos direitos de primeira, segunda e terceira dimensões, Lenza (2017) elenca também os direitos de quarta e quinta dimensões. Os de quarta dimensão são variáveis de autor para autor, podendo decorrer dos avanços no campo da engenharia genética e englobar ainda os direitos à democracia, informação e pluralismo. Assim sendo, esses direitos podem partir do avanço da engenharia genética como também podem ser

decorrentes da globalização dos direitos fundamentais, universalizando-os no campo institucional.

Preleciona o autor anteriormente citado que os direitos de quinta dimensão, para alguns, já estão positivados nos de terceira dimensão. Trata-se do direito à paz, que para outros deve ter dimensão própria por ser um axioma da democracia participativa e um supremo direito da humanidade.

Para o assunto abordado no presente trabalho, qual seja a (in)eficiência da utilização dos equipamentos de proteção individual na prevenção dos acidentes de trabalho, é notória a observação dos direitos de primeira, segunda e terceira dimensões, já que os direitos individuais, sociais e coletivos, que dizem respeito direta e indiretamente ao tema, são, nessa ordem, ajustados por essas dimensões.

Com a positivação dos direitos individuais, sociais e coletivos, principalmente os sociais, com os quais houve reivindicações para melhores condições de trabalho, presenciou-se o progresso no âmbito trabalhista sendo regulamentadas, posteriormente, a segurança e a medicina do trabalho, abrangendo assim a utilização dos equipamentos de proteção individual.

O artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispõe que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Observam-se, nessa positivação legal, os fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre os quais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, de suma importância para a explanação e fundamentação do presente trabalho. A Lei Maior Brasileira ao aludir a dignidade da pessoa humana como fundamento da República tende a elevá-la à regra matriz dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, Lenza (2017, p. 1471) conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte maneira:

Dignidade da pessoa humana: regra matriz dos direitos fundamentais [...] e que pode ser bem definido como o núcleo essencial do constitucionalismo moderno. Assim, diante de colisões, a dignidade servirá para orientar as necessárias soluções de conflitos;

Deste modo, o princípio da dignidade da pessoa humana, como fundamento republicano assim positivado, tem o condão

de, diante um conflito, servir de orientação às suas soluções. Trata-se do princípio máximo do Estado Democrático de Direito inerente à pessoa, é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os outros princípios. Todo ser humano, na condição de assim o ser, é dotado desse preceito fundamental e tem a garantia de que sua dignidade será respeitada já que esta é, como já citado, um princípio norteador da Carta Magna brasileira devendo ser observada com o devido respeito.

Ainda sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, Armond (2011, p. 72) cita que: “o princípio da dignidade da pessoa humana é, assim, o valor norteador da sociedade brasileira e, por isso, tem sido objeto de vigorosa e incessante investigação científica acerca de seu significado e alcance, principalmente no campo do direito do trabalho”.

Quanto aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, Lenza (2017) cita o artigo 170, caput, da Constituição Federal de 1988, referente à ordem econômica, que tem por finalidade garantir a todos uma existência digna, observando-se o proposto na justiça social, que se fundamenta em dois sustentáculos: a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa. Ressalta-se que dessa maneira, a Constituição salvaguarda o capitalismo e impõe, como requisito da

ordem econômica, o respeito à existência digna, o que tende a afastar o Estado absentéista de molde liberal.

O trabalho é um dos direitos sociais dentre os citados no artigo 6º da Constituição de 1988. E, em seu artigo 7º, o mesmo dispositivo legal preleciona os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em um rol não taxativo, já que, expressamente, prescreve que além dos ali mencionados, são também direitos dos trabalhadores os que visem sua melhoria de condição social.

Ainda há que se mencionar o artigo 225 da Carta Magna brasileira, a seguir exposto: “art. 225. 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”.

Nesse sentido, abrange-se o conceito de meio ambiente aludido no dispositivo jurídico supracitado, englobando também o meio ambiente do trabalho. Assim sendo, a obrigação de defender e preservar o meio ambiente como um todo cabe ao Poder Público e também à coletividade. É dever dos entes citados anteriormente defender e preservar o meio ambiente e incluído neste, o meio ambiente de trabalho, de forma a garantir que este se mantenha

ecologicamente equilibrado e que seja garantida à sadia qualidade de vida ao trabalhador.

Relevante a este estudo e ao tema abordado, destacam-se dois incisos específicos do artigo 7º da Constituição Federal de 1988: os incisos XXII e XXVIII. O inciso XXII preleciona que são direitos dos trabalhadores: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Já o inciso XXVIII dispõe que também se enquadram nesses direitos: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Ante a eficiência ou não da utilização dos equipamentos de proteção individual quanto à prevenção dos acidentes de trabalho, há que se observar que as normativas apontadas regulam de maneira direta e clara tal assunto, tendo em vista que por meio da disponibilização de equipamentos de proteção individual buscase a redução dos riscos que se referem ao trabalho. Estes equipamentos fazem parte da observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador. E quando não são eficientes de tal maneira que ainda assim ocorra o acidente do trabalho, cabe ao empregador garantir ao

empregado seguro contra tais acidentes, que será cumulado à indenização, se observado que sua ocorrência se deu em razão de dolo ou culpa do empregador.

Em virtude dos fatos mencionados até então, verifica-se que a regulamentação da utilização dos equipamentos de proteção individual, que tem o condão de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, está positivada na Carta Magna Brasileira de maneira indireta. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traçou diretrizes para que fossem criadas normas específicas de higiene, segurança e saúde no ambiente de trabalho de modo a garantir que o trabalhador pudesse exercer seu labor tendo respeitado seu direito de um trabalho digno. É, portanto, direito do trabalhador, um meio ambiente de trabalho compatível com condições dignas da pessoa humana.

1.2. O meio ambiente de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho

Após a análise da positivação da proteção do meio ambiente de trabalho ante a Constituição Federal de 1988, cabe, a

posteriori, a investigação acerca do tema perante a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivo jurídico datado de 1º de maio de 1943, em redação dada pela Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, disponibilizou de um capítulo que regula a segurança e a medicina do trabalho, garantindo dessa forma que, com direitos positivados, os trabalhadores possam laborar em um meio ambiente que garanta a eles condições de trabalho que dignas.

De extrema importância ressaltar o disposto no artigo 154 da norma jurídica em questão, que preleciona que muito embora deva haver a observância por parte dos empregadores, em todos os locais de trabalho, das regras contidas nesse capítulo da CLT, tal fato não desobriga o cumprimento de regras diversas sobre a temática. Assim sendo, as regras elencadas para tal matéria na CLT podem ser complementadas por outras contidas em códigos de obras ou regulamentos sanitários redigidos pelos Estados ou Municípios e ainda por convenções coletivas de trabalho.

Delimitadas expressamente são as obrigações de certos órgãos diante o tema discutido nesse estudo. Nota-se, por exemplo, no artigo 155 da norma jurídica supramencionada, a incumbência que um

órgão de âmbito nacional tem em relação à segurança e à medicina do trabalho de:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

No mesmo sentido transcorrem os artigos posteriores da CLT, positivando as competências das Delegacias Regionais do Trabalho, desde que sejam obedecidos os limites de sua jurisdição; as das empresas; e as dos empregados.

De maior relevância ao tema abordado neste trabalho estão as obrigações das empresas e dos empregados já que em um de seus capítulos será abordada a responsabilidade perante o não fornecimento e o não uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI's. Assim, cumpre citar os artigos 157 e 158 da norma mencionada, que assim

prescrevem:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Assim, são as empresas responsáveis pela garantia do cumprimento de normas referentes à segurança e à medicina do trabalho, orientando os empregados no que diga respeito às precauções para que seja

minimizada a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Além do mais, os empregadores devem cumprir as determinações dos órgãos regionais competentes, facilitando ainda a fiscalização por parte da autoridade competente para tanto.

Por sua vez, os empregados têm por obrigação a observância das normas de segurança e medicina do trabalho traçadas para este fim, colaborando ainda na aplicação destas. Ressalta-se que o descumprimento das regras estabelecidas é considerado ato faltoso e da mesma forma, a recusa por parte do empregado da utilização dos equipamentos de proteção disponibilizados pela empresa.

Cabe às Delegacias Regionais do Trabalho, de acordo com o artigo 156 da CLT, obedecidos os seus territórios jurisdicionais, fiscalizar o cumprimento das normas citadas anteriormente, adotando medidas obrigatórias, inclusive obras e reparos, necessárias à adequação dos locais de trabalho. Ainda é de competência dos órgãos mencionados a imposição de penalidades pelo descumprimento das regras de segurança e medicina do trabalho.

A CLT determina ainda em seu artigo 160 que deve haver inspeção e aprovação das instalações quando do início de atividade empresarial de modo a garantir que estas

atendam às matérias referentes à segurança e medicina do trabalho.

No que se refere à interdição de estabelecimentos, é de competência do Delegado Regional do Trabalho, de posse de laudo técnico que conclua por grave e iminente risco ao trabalhador, interditar o local, compreendido este como a totalidade do estabelecimento, um setor específico, uma máquina ou, que seja, um equipamento. É possível ainda o embargo de obra, fundamentada a decisão com as providências a serem tomadas para que haja a adequação do local da prestação de serviço. Essas são as regras contidas no artigo 161 do dispositivo analisado.

Respeitado o princípio do devido processo legal, cabe recurso, no prazo de 10, da decisão do Delegado Regional do Trabalho que interditar os estabelecimentos de prestação de serviços, sendo este endereçado ao órgão nacional competente no que se refere à matéria de segurança e medicina do trabalho, podendo o recurso ser ou não dotado de efeito suspensivo. Assim preleciona a norma jurídica analisada no parágrafo 3º do artigo citado anteriormente.

A CLT, em sua seção III, artigo 162 dispõe que as empresas devem manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, obedecidas as regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. O parágrafo

único deste mesmo artigo cita:

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

A empresa é obrigada, ainda segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, a constituir uma comissão interna destinada à prevenção de acidentes (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), que atenderá às normas ditadas pelo Ministério do Trabalho nos estabelecimentos ou locais de obra que este especificar. Cabe ainda a este órgão ministerial a regulamentação das atribuições, a composição e o funcionamento das comissões antes citadas.

Ainda sobre as CIPA's, o dispositivo jurídico em questão preleciona que estas serão compostas por representantes dos empregados e das empresas. Os empregados que representam as empresas

serão por elas designados. Já os representantes dos empregados, serão eleitos, por meio de escrutínio secreto, pelos interessados. Porém, ressalta-se que a filiação sindical não é requisito para que o empregado participe da votação.

O parágrafo 3º do artigo 164 da CLT regulamenta que o mandato dos cipeiros eleitos será de 1 (um) ano, sendo permitida uma reeleição. Pela norma citada, caberá, anualmente, ao empregador a designação do Presidente da CIPA e aos empregados caberá a escolha do Vice-Presidente.

Sobre a estabilidade dos titulares representantes dos empregados, ou seja, aqueles eleitos pelos trabalhadores, a CLT cita em seu artigo 165:

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. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

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. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Tema central do presente estudo, a CLT regulamenta em sua seção IV o equipamento de proteção individual, dispondo ser conduta obrigatória da

empresa o fornecimento gratuito destes equipamentos, sendo estes adequados ao risco e que estejam em perfeito estado de conservação e funcionamento. Isso ocorrerá quando as medidas de ordem geral não forem capazes de oferecer proteção completa contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Para ser comercializado ou utilizado, o equipamento de proteção deverá conter indicação de Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho, conforme rege o artigo 167 do dispositivo jurídico analisado.

Outro assunto abordado pela CLT são as medidas preventivas de medicina do trabalho. O artigo 168 da norma jurídica citada assim dispõe:

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

I - a admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

III - periodicamente. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Caberá ao Ministério do Trabalho a edição de instruções que digam respeito aos casos nos quais haverá a exigência de exames em decorrência de demissão ou

complementares, dessa maneira prescreve o parágrafo 1º do artigo supracitado. Ainda sobre os exames complementares, preleciona o parágrafo 2º:

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

De acordo com o parágrafo 3º do mesmo artigo, quanto à periodicidade dos exames médicos mencionados, esta será estabelecida pelo Ministério do Trabalho, analisados os riscos inerentes à atividade exercida e o tempo de exposição.

Dispõem ainda os parágrafos 4º e 5º do artigo analisado que a empresa deverá manter, em seu estabelecimento, materiais para prestação de primeiros socorros médicos, analisado o risco pela atividade, e que os resultados dos exames médicos serão comunicados ao empregado, devendo ser respeitados os preceitos atinentes à ética médica.

No que se refere ao motorista profissional, além das regras gerais, algumas especiais foram desenvolvidas quanto aos exames a estes devidos. Nesse mister preleciona os parágrafos 6º e 7º do artigo 168, CLT:

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos,

previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

O artigo 169 da CLT traz a obrigatoriedade da notificação das doenças profissionais e das produzidas em razão das condições especiais de trabalho, sejam estas comprovadas ou ainda que apenas objeto de suspeita, respeitadas as instruções baixadas pelo Ministério do Trabalho.

Notório que a Consolidação das Leis do Trabalho trata com bastante ênfase a temática da segurança e medicina do trabalho e além dos assuntos já citados anteriormente, dispõe de forma geral sobre regras quanto às edificações; à iluminação dos locais de trabalho; ao conforto térmico; às instalações elétricas; à movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; sobre máquinas e equipamentos e; caldeiras, fornos e recipientes sob pressão.

No que diz respeito às atividades insalubres

ou perigosas, a norma jurídica em análise as regulamenta em seus artigos 189 e seguintes. Nesse sentido, conceitua o artigo 189 as atividades ou operações insalubres:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Caberá ao Ministério do Trabalho, de acordo com o artigo 190, a aprovação de quadro que contenha as atividades e operações que sejam consideradas insalubres, bem como a adoção de normas sobre os critérios de caracterização dessas atividades, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo que o empregado poderá ser exposto a esses agentes.

Assunto de destaque na CLT é a eliminação ou neutralização da insalubridade através de medidas que venham a conservar o ambiente de trabalho obedecendo aos limites de tolerância e através da utilização de equipamentos de proteção individual que tenham por função a diminuição da intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância. Isso é o que preleciona seu artigo 191.

Estabelece o artigo 192 do dispositivo jurídico em análise que serão de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) os adicionais devidos ao empregado que desenvolva atividades em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estipulados pelo Ministério do Trabalho, sendo devidos nas classificações de grau máximo, médio e mínimo, respectivamente. O adicional tem como base de cálculo o salário-mínimo da região.

As atividades que são consideradas perigosas, definidas por aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego, assim estão descritas no artigo 193 da CLT:

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: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

Além das citadas anteriormente, as atividades de trabalhador em motocicleta são consideradas perigosas. Tal regra foi incluída na CLT, no parágrafo 4º do artigo

mencionado, através da Lei nº 12.997, de 2014.

O adicional devido nos casos em que o trabalhador exerça as atividades acima mencionadas é no importe de 30% (trinta por cento), conforme o parágrafo 1º do artigo supracitado. Porém, diferentemente dos adicionais de insalubridade, a base de cálculo para o de periculosidade é o salário-base do empregado, sem os acréscimos que resultem de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Cabe ressaltar o que dispõe o artigo 194 da CLT, que na eliminação do risco à saúde ou integridade física do empregado, cessará também o seu direito aos adicionais de insalubridade ou periculosidade.

Quanto à classificação e caracterização da insalubridade e da periculosidade, estas serão feitas por meio de perícia executada pelo Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho, tal regra é consonante às normas estipuladas por este mesmo Ministério.

A CLT dispõe ainda em seus artigos 198 e 199 sobre a prevenção da fadiga, disciplinando o peso máximo que o empregado pode remover individualmente, ressalvado o que prescreve os capítulos exclusivos quanto ao trabalho da mulher e do menor. A CLT obriga ainda a

disponibilização de assentos que venham a assegurar que o empregado mantenha-se em postura correta, evitando posições incômodas ou forçadas, quando suas atividades exigirem que este trabalhe sentado. E assentos disponíveis para serem utilizados nas pausas quando o empregador executar atividades de pé.

Fator de suma importância e que merece ser citado é a estipulação pela CLT da competência do Ministério do Trabalho para o estabelecimento de regras complementares às normas tratadas até então, buscando atender as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho. Nesse aspecto, preleciona o artigo 200 do dispositivo jurídico citado:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida

saída dos empregados; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

A CLT estipula ainda a aplicação de penalidades na ocorrência de infrações quanto ao estipulado referente à segurança e medicina do trabalho, sendo ainda fator agravante, que acarreta a aplicação da multa em valor máximo, a reincidência, embaraço ou resistência quanto à fiscalização, emprego de artifício ou simulação que tenha por intenção o cometimento de fraude contra as normas jurídicas.

A relevância do tema relacionado ao meio ambiente de trabalho que venha a garantir meios dignos de prestação de serviço, sendo respeitadas a segurança, a integridade física e a saúde do trabalhador é tamanha. Tanto que, como explanado neste tópico, a CLT ocupou-se de regulamentar detalhes primordiais para que esse objetivo seja alcançado.

1.3 Normas da Organização Internacional do Trabalho inerentes ao ambiente de trabalho

A temática envolvendo a segurança e a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho é de grande magnitude, tanto que a Organização Internacional do Trabalho garantiu a expedição de normas gerais a

respeito com o intuito de salvaguardar os direitos dos trabalhadores.

Nota-se que os momentos históricos relevantes acabaram por forçar a evolução da positivação dos direitos humanos, dentre eles os direitos dos trabalhadores de prestarem o seu labor em um ambiente que pudesse garantir-lhes saúde, integridade física, segurança e dignidade.

Como exemplo dessas mudanças históricas que fizeram surgir direitos tão importantes, cita-se a Revolução Industrial. Nesse sentido, pondera Oliveira (2011, p. 56):

A Revolução Industrial alterou o cenário dos locais de trabalho e gerou novos e graves problemas. O incremento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão capitalista aumentavam paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho.

Ainda nesse aspecto, cita o autor que cabia ao trabalhador o zelo por sua sobrevivência perante a insegurança e os perigos vivenciados no ambiente de trabalho, até mesmo porque acidentes, lesões e enfermidades eram vistas como subprodutos irremediáveis inerentes à atividade das empresas, cabendo somente ao próprio empregado sua prevenção.

Oliveira (2011) relata ainda que o marco

histórico da criação do serviço de medicina do trabalho no mundo seria quando, em 1830, Robert Dernham, então proprietário de indústria têxtil da época, se viu preocupado com as condições de trabalho precárias de seus empregados e por tal razão pediu orientações a um médico inglês, Robert Baker, para que pudesse melhorar o cenário observado. Posteriormente, surgem as primeiras legislações pertinentes à proteção do trabalhador.

Ainda o autor supracitado menciona que diante tantas manifestações e reivindicações dos operários e dos congressos de trabalhadores acontecidos durante a Primeira Guerra Mundial, ocorreu a conferência da Paz de 1919, da Sociedade das Nações e na ocasião, através do Tratado de Versailles, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, fundamentada na justiça social, com o intuito de uniformizar questões no âmbito trabalhista.

Sobre a OIT, em específico, sobre o preâmbulo da constituição da OIT, Oliveira (2011, p. 58) cita:

O preâmbulo da constituição da OIT enfatiza que “existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e harmonia universais”. Já na primeira reunião da OIT, no ano de 1919, foram adotadas seis convenções, com visível propósito de proteção à saúde e

integridade física dos trabalhadores, tratando de limitação da jornada de trabalho, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno dos menores.

A busca pela justiça social, bandeira levantada pela OIT, foi um avanço primordial para os direitos dos trabalhadores em âmbito mundial. Com a atuação desse órgão passou-se a objetivar a elevação da qualidade de vida e a proteção da saúde dos trabalhadores em qualquer ocupação que seja. Surgiu, de maneira acentuada, a preocupação com o meio ambiente do trabalho, com a prestação de labor de maneira digna, respeitando-se a saúde, a segurança e a integridade física dos trabalhadores. Sobre o assunto, Oliveira (2011, p. 80) preleciona:

A OIT tem como objetivos, dentre outros, a elevação dos níveis de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações. A Resolução adotada em 24 de junho de 1975, sobre a ação do meio ambiente do trabalho, assim como o bem-estar dos trabalhadores, continua sendo a missão principal e permanente da OIT. O atual Diretor-Geral da OIT, o chileno Juan Somavía, assegurou que “a tarefa mais importante da OIT no século XXI é a criação de oportunidades de trabalho digno para as mulheres e os homens”.

Oliveira (2011) relata ainda que a uniformização do Direito do Trabalho pela OIT, dentro de suas possibilidades, acaba por oportunizar harmonia na evolução das

normas que visam à proteção ao trabalhador, mais uma vez, com ênfase na justiça social. Ademais, busca-se proporcionar trabalho digno a todos. Vale ressaltar que o órgão em análise, até o início de 2011, era formado por 183 Estados-Membros e 188 Convenções aprovadas. Atualmente, são 187 Estados-Membros, conforme dados coletados no sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho.

No que diz respeito à missão da OIT, vale a pena frisar que busca-se a promoção de oportunidades, tanto para que homens, quanto para que mulheres, tenham acesso a trabalhos decentes e produtivos, e que sejam respeitadas as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Revela ainda o sítio eletrônico do órgão em questão que: “para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

No Brasil, quanto ao trabalho decente, sobretudo no que se refere aos jovens, a obra “O Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação” da OIT, em sua representação no país (2012, p. 70) preleciona que:

O Trabalho Decente é um direito das jovens gerações, sendo fundamental para garantir oportunidades de ocupação de qualidade para a juventude no presente, tornando também factível a construção de melhores trajetórias ocupacionais futuras. O trabalho tem intensa presença na vida dos e das jovens brasileiros/as. Com efeito, mesmo considerando a diminuição das taxas de participação no mercado de trabalho nos últimos anos, cerca de 21 milhões de adolescentes e jovens entre 15 e 24 anos trabalhavam ou procuravam trabalho no Brasil no ano de 2009, de acordo com os dados da PNAD.

Importante mencionar ainda que quanto à agenda de trabalho decente da OIT, além da procura por condições econômicas e de trabalho que venham a promover a paz, a prosperidade e o progresso duradouros, envolvendo-se os trabalhadores, empregadores e governos, quatro são os objetivos estratégicos a serem observados. Tais objetivos encontram-se positivados da página virtual da OIT e são os a seguir mencionados:

Hoje, a agenda de trabalho decente da OIT ajuda a avançar rumo à conquista de condições econômicas e de trabalho que ofereçam a todos os trabalhadores, empregadores e governos uma participação na paz duradoura, na prosperidade e no progresso duradouros. Os quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT são:

- Definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens;
- Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
- Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

O trabalho decente tem o condão inclusive de reduzir a pobreza. Nessa perspectiva, a obra “O Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação” da OIT, em sua representação no país (2012, p. 89), dispõe que:

No caso brasileiro, conforme demonstrado anteriormente, o aumento do emprego e da renda foi expressivo ao longo dos últimos anos e contribuíram significativamente na redução da pobreza extrema e da fome. Ademais, os efeitos nefastos da crise financeira internacional – deflagrada a partir de setembro de 2008 – demonstraram a importância das políticas macroeconômicas de emprego e renda na promoção da justiça social, na redução das desigualdades e na promoção do desenvolvimento sustentável.

A preocupação com a segurança e a saúde do trabalhador e, conseqüentemente, com a gravidade do problema acidentário em âmbito mundial é de uma relevância expressiva. Nesse sentido, descreve Oliveira (2014, p. 33): “a gravidade do problema acidentário levou diversos países, organizações e, finalmente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, desde 2001, a instituir o dia 28 de abril de cada ano como Dia Mundial pela Saúde e Segurança do Trabalho. [...]”.

É oportuno, diante o destaque da temática frente a OIT, passar-se à análise das convenções sobre a saúde do trabalhador, em sua maioria, ratificadas pelo Brasil,

sendo, portanto, integrantes da legislação interna, tendo o condão de criar, alterar, complementar ou derrogar normas em vigor, conforme menciona Oliveira (2011).

Os dados a seguir aludidos, sobre as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, foram encontrados no sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho, onde se pode ter acesso, de maneira minuciosa, ao texto, na íntegra, de cada Convenção aqui mencionada.

A Convenção nº 3 é relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, assim sendo, a proteção à maternidade. Foi adotada pela OIT em 1919 e ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934. Atualmente não está em vigor, tendo em vista ter sido denunciada, como resultado da ratificação da Convenção nº 103 de 26 de julho de 1961.

Relativa ao trabalho noturno das mulheres tem-se a Convenção nº 4. Adotada pela OIT em 1919 e ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934. Tal norma foi denunciada em 12 de maio de 1937.

A Convenção de nº 5 diz respeito à idade mínima de admissão nos trabalhos industriais, tendo sido adotada pela OIT em 1919, ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934 e denunciada, como resultado da ratificação da Convenção nº 138 de 28 de junho de 2001.

Sobre o trabalho noturno dos menores na indústria, pode-se observar a Convenção de nº 6. Também adotada pela OIT em 1919 e ratificada pelo Brasil em 16 de abril de 1934. Trata-se de instrumento pendente de revisão até os dias atuais.

Em 1920 a OIT adotou a Convenção nº 7, ratificada pelo Brasil em 08 de junho de 1936, que dispõe sobre a idade mínima para admissão de menores no trabalho marítimo. Tal instrumento foi revisto em 1936 e não se encontra em vigor. Cabe ressaltar que foi denunciada, como resultado da ratificação da Convenção nº 58, em 09 de janeiro de 1974.

No ano de 1921 a OIT adotou a Convenção nº 12, referente à indenização por acidente do trabalho na agricultura. Ratificada no país em 25 de abril de 1957, encontra-se em vigor e, do mesmo modo da anterior, é um instrumento em situação provisória.

A Convenção nº 14 regulamenta o repouso semanal na indústria. Tendo o ano de 1921 como o de adoção pela OIT, 25 de abril de 1957 é a data de sua ratificação pelo Brasil estando em vigor e sendo um instrumento atualizado.

O exame médico de menores no trabalho marítimo é o assunto da Convenção nº 16. Adotada pela OIT em 1921 e ratificada pelo Brasil em 08 de junho de 1936. Encontra-se em vigor e pendente de revisão.

Igualdade de tratamento referente à indenização por acidente de trabalho é o que regulamenta a Convenção nº 19, que foi adotada pela OIT em 1925, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, encontra-se em vigor e em situação provisória.

Ainda em análise aos dados encontrados na página virtual da OIT, cita-se abaixo a situação referente às Convenções de nº 29 e 41, que tem como assunto, respectivamente, o trabalho forçado ou obrigatório e o trabalho noturno das mulheres:

Convenção: 29

Trabalho Forçado ou Obrigatório

Adoção OIT: 1930

Ratificação Brasil: 25/04/1957

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado

Convenção: 41

Relativa ao Trabalho Nocturno das Mulheres (Revista, 1934)

Adoção OIT: 1934

Ratificação Brasil: 08/06/1936

Status: Não está em vigor

Nota: Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 89 em 24/04/1957.

A Convenção nº 42 encontra-se desatualizada, mas tem como assunto a indenização por enfermidade profissional. Tendo sido adotada pela OIT em 1934 e ratificada pelo Brasil em 08 de junho de 1936, com o status atual em vigor. Sobre o

mesmo assunto trata a Convenção nº 45, adotada pela OIT em 1935 e ratificada pelo Brasil em 22 de setembro de 1938. Trata-se de instrumento em vigor e em situação provisória.

As férias remuneradas foram regulamentadas pela Convenção nº 52, adotada pela OIT em 1936 e ratificada pelo Brasil em 22 de setembro de 1938. Tal instrumento não se encontra em vigor e foi denunciado, como resultado da ratificação da Convenção de nº 132 em 23 de setembro de 1998.

As Convenções nº 58 e 81, tratam da idade mínima no trabalho marítimo e da inspeção do trabalho na indústria e no comércio, respectivamente. A situação de cada uma, bem como ano de adoção pela OIT e data de ratificação pelo Brasil, conforme sítio eletrônico da OIT, encontram-se dispostos abaixo.

Convenção: 58

Idade Mínima no Trabalho Marítimo (Revista)

Adoção OIT: 1936

Ratificação Brasil: 12/10/1938

Status: Não está em vigor

Nota: Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 138 em 26/06/2001.

Convenção: 81

Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio

Adoção OIT: 1947

Ratificação Brasil: 11/10/1989

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

A Convenção nº 89 trata do trabalho noturno das mulheres na indústria. Foi adotada pela OIT em 1948, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, encontra-se em vigor e é um instrumento em situação provisória.

As férias remuneradas dos marítimos teve adoção pela OIT em 1949, através da Convenção de nº 91. Ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965, não encontra-se em vigor, tendo sido denunciada, como resultado da ratificação da Convenção nº 146 em 24 de setembro de 1998.

O alojamento de tripulação a bordo é o assunto tratado na Convenção de nº 92. Adotada pela OIT em 1949 e ratificada pelo Brasil em 08 de junho de 1954. Seu status é de vigência e é um instrumento em situação provisória. Já sobre salários, duração de trabalho a bordo e tripulação, pode-se observar a Convenção nº 93, revista em 1949. Sua adoção data do ano de 1949 pela OIT, tendo sido ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965, não se encontrando em vigor e sendo um instrumento desatualizado.

As férias remuneradas são assunto de grande relevância perante a OIT, tanto que

na Convenção nº 101, regula-se as férias remuneradas na agricultura. O ano de adoção é 1952. A data de ratificação é 25 de abril de 1957 e foi denunciada, como resultado da ratificação da Convenção nº 132 em 23 de setembro de 1998.

As Convenções nº 102 e 103, ambas adotadas pela OIT no ano de 1952, tratam das normas mínimas da Seguridade Social e do amparo à maternidade, respectivamente. A situação de cada uma delas está abaixo transcrita, conforme página virtual da OIT. Vale ressaltar as notas referentes a estas Convenções, quanto a sua aceitação em partes:

Convenção: 102

Normas Mínimas da Seguridade Social

Adoção OIT: 1952

Ratificação Brasil: 15/06/2009

Status: Em vigor

Nota: Aceita as partes II-X

Convenção: 103

Amparo à Maternidade (Revista)

Adoção OIT: 1952

Ratificação Brasil: 18/06/1965

Status: Em vigor

Nota: Com exceção dos trabalhos a que se refere o artigo 7, parágrafo 1, b) e c).

As Convenções nº 105 e 106 tratam da abolição do trabalho forçado e do repouso semanal no comércio e nos escritórios. O

ano de adoção pela OIT é 1957. Ambas ratificadas pelo Brasil em 18 de junho de 1965. A Convenção nº 105 encontra-se em vigor e é um instrumento atualizado. Já a Convenção nº 106, encontra-se em vigor, com a ressalva de que o Governo declarou que ela aplica-se também às pessoas empregadas nos estabelecimentos especificados no artigo 3, parágrafo 1, alíneas “a”, “c” e “d”.

Sobre os salários, a duração do trabalho a bordo e as lotações trata a Convenção nº 109. Revista em 1958, adotada pela OIT no mesmo ano. Foi ratificada pelo Brasil em 30 de novembro de 1966, porém, não entrou em vigor.

A Convenção nº 110 regulamenta as condições de emprego dos trabalhadores em fazendas. Adotada pela OIT também no ano de 1958 e ratificada pelo Brasil em 01 de março de 1965. Não encontra-se em vigor e foi denunciada em 28 de agosto de 1970.

Os assuntos a que se referem as Convenções nº 113 e 115 são o exame médico dos pescadores e a proteção contra as radiações, cujas situações estão abaixo relacionadas:

Convenção: 113

Exame Médico dos Pescadores

Adoção OIT: 1959

Ratificação Brasil: 01/03/1965

Status: Em vigor

Nota: Instrumento pendente de revisão.

Convenção: 115

Proteção Contra as Radiações

Adoção OIT: 1960

Ratificação Brasil: 05/09/1966

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

A higiene no comércio e nos escritórios, assunto que também envolve a temática do meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador, é tratada na Convenção de nº 120. Adotada pela OIT em 1964 e ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1969. Encontra-se em vigor e é um instrumento atualizado.

O exame médico dos adolescentes para o trabalho subterrâneo nas minas é mencionado na Convenção nº 124. Em vigor, sendo um instrumento atualizado, foi adotada pela OIT em 1965 e ratificada pelo Brasil em 21 de agosto de 1970.

A Convenção nº 126 dispõe sobre alojamento a bordo dos navios de pesca. Adotada pela OIT em 1966 e ratificada pelo Brasil em 12 de abril de 1994, trata-se de mais uma Convenção que preocupa-se com o meio ambiente e as condições de trabalho do empregado. O instrumento em questão encontra-se em vigor. No mesmo sentido é a Convenção nº 133, que regulamenta disposições complementares sobre alojamento a bordo de navios. Tal

instrumento foi adotado pela OIT no ano de 1970 e ratificado pelo Brasil em 16 de abril de 1992, estando em vigor e em situação provisória.

Mais uma Convenção que dispõe sobre férias remuneradas é a de nº 132, adotada pela OIT no ano de 1970 e ratificada pelo Brasil em 23 de setembro de 1998. Trata-se de norma em vigor, porém, com as ressalvas da duração especificada das férias em 30 dias e a aceitação das disposições do artigo 15, parágrafo 1, alíneas “a” e “b”.

Referente à prevenção de acidentes de trabalho, em específico dos trabalhadores marítimos, pode-se observar as disposições constantes na Convenção de nº 134, com a situação, ainda de acordo com o sítio eletrônico da OIT, a seguir exposta:

Convenção: 134

Prevenção de Acidentes do Trabalho dos Marítimos

Adoção OIT: 1970

Ratificação Brasil: 25/07/1996

Status: Em vigor

Nota: Instrumento pendente de revisão.

A Convenção nº 136 menciona a proteção contra os riscos da intoxicação pelo benzeno, porém, o instrumento encontra-se em vigor, mas pendente de revisão. Foi adotado pela OIT em 1971 e ratificado no Brasil em 24 de março de 1993.

Preocupação da OIT também é a idade mínima para admissão, convencionada através da Convenção nº 138, adotada pela OIT em 1973. Ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001, tal convenção encontra-se em vigor, mas vale ressaltar que com a idade mínima especificada de 16 anos.

As convenções nº 139 e 152 tratam da prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos e; segurança e higiene dos trabalhos portuários. A primeira foi adotada pela OIT em 1974 e ratificada pelo Brasil em 27 de junho de 1990, estando em vigor e sendo um instrumento atualizado. Já a segunda, foi adotada em 1979 e ratificada em 18 de maio de 1990, encontrando-se no mesmo status da anterior.

De suma importância é a Convenção nº 155 que trata da segurança e saúde dos trabalhadores. Sua adoção pela OIT deu-se no ano de 1981, tendo sido ratificada pelo Brasil em 18/05/1992. Trata-se de um instrumento atualizado e em vigor no país.

É oportuno mencionar a Convenção nº 159 que regulamenta a reabilitação profissional e o emprego de pessoas deficientes, sua situação é a seguinte exposta:

Convenção: 159

Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes

Adoção OIT: 1983

Ratificação Brasil: 18/05/1990

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

A Convenção nº 161 é referente aos serviços de saúde do trabalho. Adotada pela OIT no ano de 1985 e ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990. Seu status atual é de vigência e trata-se de um documento atualizado.

Preocupação da OIT também foi a utilização do amianto, nesse sentido, adotou-se em 1986 pela Organização em questão a utilização do amianto com segurança, através da Convenção nº 162, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990. Esse instrumento está em vigor e encontra-se atualizado.

O bem-estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto e ainda a proteção à saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos são os assuntos referentes às Convenções de nº 163 e 164, com as situações a seguir expostas, ainda de acordo com a página virtual da OIT:

Convenção: 163

Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto

Adoção OIT: 1987

Ratificação Brasil: 04/03/1997

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

Convenção: 164

Proteção à Saúde e Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos

Adoção OIT: 1987

Ratificação Brasil: 04/03/1997

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado

A Convenção nº 167 preleciona sobre a segurança e saúde na construção. Ratificada pelo Brasil em 19 de maio de 2006, depois de ter sido adotada pela OIT no ano de 1988, é um instrumento em vigor e atualizado.

Cabe mencionar ainda as Convenções nº 170 e 171, referentes à segurança no trabalho com produtos químicos e ao trabalho noturno, respectivamente, ambas com os seguintes status:

Convenção: 170

Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

Adoção OIT: 1990

Ratificação Brasil: 23/12/1996

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

Convenção: 171

Trabalho Noturno

Adoção OIT: 1990

Ratificação Brasil: 18/12/2002

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

A Convenção nº 174 dispõe sobre a

prevenção de acidentes industriais maiores, tendo sido adotada pela OIT no ano de 1993 e ratificada pelo Brasil em 02 de agosto de 2001. É um instrumento atualizado e em vigor.

No que diz respeito à segurança e saúde nas minas, vale mencionar a Convenção nº 176 da OIT, adotada em 1995. Tal Convenção foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 2006 e encontra-se em vigor, tratando-se de um instrumento atualizado.

As Convenções nº 178 e 182, relativas à inspeção das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores marítimos, e sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, têm suas situações a seguir mencionadas, perante a página virtual da OIT:

Convenção: 178

Relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos

Adoção OIT: 1996

Ratificação Brasil: 21/12/2007

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

Convenção: 182

Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação

Adoção OIT: 1999

Ratificação Brasil: 02/02/2000

Status: Em vigor

Nota: Instrumento atualizado.

Por fim, a Convenção nº 189, que é uma Convenção e uma Recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. A mais recente Convenção, data do ano de 2011, tendo sido ratificada pelo Brasil em 31 de janeiro de 2018. Em vigor, porém, no país só entrará em tal status em 31 de janeiro de 2019. Trata-se de um instrumento atualizado.

Assim, em análise ao exposto nessa pesquisa até o momento, conclui-se que o meio ambiente de trabalho é uma preocupação constante do ordenamento jurídico, tanto nacional, quanto internacional. São várias as normas utilizadas para garantir que o trabalhador preste o seu labor de maneira segura, encontrando-se assegurados os seus direitos à dignidade da pessoa humana, à integridade física e à saúde. Nota-se, claramente, que um meio ambiente de trabalho que proporcione o cumprimento dos preceitos citados é uma aflição mundial e pretérita. Cabe, por oportuno, aos órgãos responsáveis em cada âmbito, a fiscalização quanto à aplicação das leis conforme o que estas dispõem.

Posteriormente, passa-se à investigação dos mecanismos e instrumentos de hígidez do meio ambiente de trabalho e combate aos acidentes, com enfoque na utilização dos

Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC's; Equipamentos de Proteção Individual – EPI's e; nas medidas administrativas de combate a acidentes de trabalho.

2. OS MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE HIGIEZ DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E COMBATE AOS ACIDENTES

A presente pesquisa passa agora à análise dos mecanismos e instrumentos de higiene do meio ambiente de trabalho, bem como daqueles que visam o combate aos acidentes, preocupação expressa da sociedade mundial em vários pontos históricos citados até o momento. Busca-se, nesta ocasião, a investigação acerca dos meios pelos quais se garante a saúde do trabalhador nos locais onde este presta o seu labor.

Como ressaltado anteriormente, a proteção ao meio ambiente é dever do Poder Público e da coletividade. E como já mencionado, o artigo 225 da Constituição Federal de 1988, garante a todos o direito a um o meio

ambiente ecologicamente equilibrado, podendo-se incluir nesse âmbito o meio ambiente do trabalho.

Portanto, a obrigação da defesa e proteção do meio ambiente como um todo é do Poder Público e da coletividade, devendo estes entes mantê-lo ecologicamente equilibrado de maneira que seja garantida a sadia qualidade de vida, nesse sentido também, a do trabalhador em seu meio ambiente de trabalho.

Em atenção ao disposto na Carta Magna brasileira, na Consolidação das Leis do Trabalho, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho e nas diversas leis que abordam diretrizes gerais inerentes ao Direito do Trabalho, foram editadas normas regulamentares que visam garantir que a conduta patronal respeite os direitos dos trabalhadores, observadas a segurança e a saúde destes indivíduos. Nesse sentido, aponta Oliveira (2011, p. 217):

Com efeito, em muitas ocasiões, as normas legais ou regulamentares simplesmente apontam diretrizes gerais para a conduta patronal, tais como: adotar precauções no sentido de evitar acidentes; reduzir até eliminar os riscos existentes no local de trabalho; promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais; esclarecer e estimular os empregados na prevenção dos acidentes; identificar situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; prevenir, rastrear e diagnosticar

precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; elaborar programa visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho etc.

Como mencionado anteriormente, um dos instrumentos utilizados para preservação do direito à saúde e à segurança do trabalhador são as NR's – Normas Regulamentares. Sobre essas normas, preleciona o Ministério do Trabalho em seu sítio eletrônico:

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Assim, pode-se concluir que a aplicação das NR's é obrigatória para todos os estabelecimentos que enquadram a contratação de seus empregados na Consolidação das Leis do Trabalho. Incluem-se nesses estabelecimentos, inclusive, órgãos da administração direta e indireta e, ainda, órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário. O requisito para tanto é que haja contratação regida pela CLT. Trata-se de normas que visam salvaguardar a segurança e a medicina do

trabalho para empregados de quaisquer estabelecimentos que se submetam às normativas celetistas.

O presente trabalho passa agora à análise minuciosa de algumas NR's, em especial, àquelas que digam respeito aos Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC's; Equipamentos de Proteção Individual – EPI's e; às medidas administrativas de acordo com as normas trabalhistas.

2.1 A utilização dos Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC's de acordo com as normas trabalhistas

A princípio cabe o detalhamento da NR 5, que dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Inclui-se essa NR nesse tópico tendo em vista que a CIPA objetiva prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho de uma maneira geral, observando tanto o uso dos EPI's quanto dos EPC's. O item 5.1 da norma em questão é claro ao mencionar que cabe à CIPA prevenir acidentes e doenças que tenham como causa o labor, tornando-o permanentemente compatível com a prevenção à vida e a promoção da saúde do

trabalhador.

De acordo com o item 5.2 da NR em apreço, a CIPA deve ser constituída nos estabelecimentos, dentre os quais as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgão da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas e todas aquelas que tenham seus contratos de trabalho regidos pela CLT.

Cabe à CIPA, por meio de seus membros, estabelecer mecanismos de integração que visem à promoção do desenvolvimento de ações que busquem a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nos ambientes e instalações de uso coletivo, podendo inclusive contar com a participação da administração dos estabelecimentos para tanto, assim preleciona o item 5.5 da NR 5.

Quanto à sua organização, a NR 5 dispõe que a comissão em análise será formada por representantes dos empregadores, indicados por estes e; representantes dos empregados, eleitos por escrutínio secreto. O mandato dos membros será de um ano, sendo permitida uma reeleição, tendo os eleitos garantia de vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro da candidatura até um ano após o término de seu mandato.

De suma importância descrever as

atribuições a CIPA enquanto comissão que tem papel primordial na prevenção de acidentes e doenças inerentes ao trabalho. Assim sendo, o item 5.16 da norma rege que:

5.16 A CIPA terá por atribuição:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como

cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;

l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;

m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

Em análise histórica da instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, cabe citar o exposto por Marcellino (2004, p. 49):

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que foi instituída na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1945, porém não com essa denominação e atribuições, permaneceu adormecida nas gavetas até a criação do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) em 1972, também não com esta denominação. Essa comissão sofre alteração em 1975, assim como em 1978, quando tomou impulso considerável. Em 1988 se fez presente na Constituição Federal. E desde então essa legislação, a NR-5, já sofreu várias alterações, dentre as quais, a de 1988 e a de 1999.

Ainda o autor supracitado ressalta que a CIPA existe no Brasil desde 1978, sendo de cunho obrigatório nas empresas privadas,

públicas e em órgãos governamentais que possuem empregados que tenham seus contratos regidos pela CLT.

Nota-se que a CIPA, portanto, busca garantir que os trabalhadores no desempenho de suas atividades vejam garantidos os seus direitos à saúde e à segurança. O envolvimento da comissão em questão vai além do âmbito individual protegendo a coletividade e o meio ambiente de trabalho por meio de várias ações preventivas e esclarecedoras, dentre as quais e bastante conhecida popularmente cita-se a SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

Sobre o papel da CIPA como fonte de educação em saúde, atuando nesse aspecto junto ao empregado e ao empregador, bem como ao Estado e a sociedade de maneira geral, Marcellino (2004, p. 76) preleciona em sua pesquisa que:

Assim ao tomarmos, por objeto de investigação a CIPA, como instância educadora, isto é, a vinculação entre trabalho-educação, ou entre educação-trabalho, numa relação de oposição e de complementariedade, gostaríamos de reafirmar a opção e a base teórico-metodológica, que constitui o eixo desta investigação; no caso, o materialismo histórico-dialético. Essa investigação trata disso e defende a ideia de que o trabalho e a CIPA podem/devem ser fonte de educação em saúde.

Merece análise também no âmbito de equipamentos de proteção coletiva a NR 10,

que estabelece os requisitos e condições mínimas na busca por medidas de controle e sistemas preventivos que venham a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em instalações e serviços em eletricidade.

Como exemplo de EPC's citados na NR 10 pode-se mencionar o item 10.2.4 da norma em questão que dispõe que, além da obrigatoriedade da empresa manter esquemas unifilares atualizados de suas instalações elétricas, especificando seu sistema de aterramento e os demais equipamentos e dispositivos de proteção, os estabelecimentos devem:

10.2.4 Os estabelecimentos com carga instalada superior a 75 kW devem constituir e manter o Prontuário de Instalações Elétricas, contendo, além do disposto no subitem 10.2.3, no mínimo:

- a) conjunto de procedimentos e instruções técnicas e administrativas de segurança e saúde, implantadas e relacionadas a esta NR e descrição das medidas de controle existentes;
- b) documentação das inspeções e medições do sistema de proteção contra descargas atmosféricas e aterramentos elétricos;
- c) especificação dos equipamentos de proteção coletiva e individual e o ferramental, aplicáveis conforme determina esta NR;
- d) documentação comprobatória da qualificação, habilitação, capacitação, autorização dos trabalhadores e dos treinamentos realizados;
- e) resultados dos testes de isolamento elétrica realizados em equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) certificações dos equipamentos e materiais elétricos em áreas classificadas;

g) relatório técnico das inspeções atualizadas com recomendações, cronogramas de adequações, contemplando as alíneas de "a" a "f".

Ainda no que se refere à segurança em instalações e serviços em eletricidade o item 10.2.8 da NR 10 cita claramente as medidas de proteção coletiva que devem ser adotadas na execução dos serviços:

10.2.8 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA

10.2.8.1 Em todos os serviços executados em instalações elétricas devem ser previstas e adotadas, prioritariamente, medidas de proteção coletiva aplicáveis, mediante procedimentos, às atividades a serem desenvolvidas, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

10.2.8.2 As medidas de proteção coletiva compreendem, prioritariamente, a desenergização elétrica conforme estabelece esta NR e, na sua impossibilidade, o emprego de tensão de segurança.

10.2.8.2.1 Na impossibilidade de implementação do estabelecido no subitem 10.2.8.2., devem ser utilizadas outras medidas de proteção coletiva, tais como: isolamento das partes vivas, obstáculos, barreiras, sinalização, sistema de seccionamento automático de alimentação, bloqueio do religamento automático.

10.2.8.3 O aterramento das instalações elétricas deve ser executado conforme regulamentação estabelecida pelos órgãos competentes e, na ausência desta, deve atender às Normas Internacionais vigentes.

Considera-se também EPC's o disposto no item 10.3 da NR 10 que trata da segurança em projetos estipulando a obrigatoriedade

de instalações elétricas que venham a especificar dispositivos de desligamento de circuitos com recursos que impeçam a reenergização, com sinalização de advertência indicando a condição operativa. Sempre que possível, deve o projeto conter também instalação de dispositivos de seccionamento de ação simultânea permitindo a aplicação de impedimento de reenergização do circuito.

As sinalizações de segurança são equipamentos de proteção coletiva e no âmbito de abrangência da NR 10 cita-se seu item 10.10 que assim prescreve:

10.10 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

10.10.1 Nas instalações e serviços em eletricidade deve ser adotada sinalização adequada de segurança, destinada à advertência e à identificação, obedecendo ao disposto na NR-26 – Sinalização de Segurança, de forma a atender, dentre outras, as situações a seguir:

- a) identificação de circuitos elétricos;
- b) travamentos e bloqueios de dispositivos e sistemas de manobra e comandos;
- c) restrições e impedimentos de acesso;
- d) delimitações de áreas;
- e) sinalização de áreas de circulação, de vias públicas, de veículos e de movimentação de cargas;
- f) sinalização de impedimento de energização;
- g) identificação de equipamento ou circuito impedido.

Estes são alguns exemplos de equipamentos de proteção coletiva trazidos na NR 10 em

seu âmbito de atuação, qual seja a segurança em instalações e serviços em eletricidade, buscando-se a prevenção da ocorrência de acidentes de trabalho.

No âmbito da ergonomia, podem ser citados os tipos de assento que devem ser disponibilizados para o conforto do trabalhador e que são considerados EPC's. A NR 17 regulamenta que são requisitos mínimos que esse mobiliário tenham altura ajustável de acordo com a estatura do trabalhador e à natureza da função que este exerce; que haja pouca ou nenhuma conformação na base do assento; que a borda frontal seja arredondada e; que encosto tenha forma levemente adaptada ao corpo para que a região lombar do trabalhador esteja protegida.

Quando a atividade exercida pelo trabalhador envolver leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia, a NR 17 cita em seu item 17.4.2:

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

- a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação freqüente do pescoço e fadiga visual;
- b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento.

Dentro da norma anteriormente citada, estes são alguns dos modelos de EPC's que visam à proteção do direito à segurança e à saúde do trabalhador, evitando a ocorrência de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais.

Outra norma regulamentadora que trata dos equipamentos de proteção coletiva é a de nº 23, destinada à proteção contra incêndios. Em tal norma nota-se a obrigatoriedade, por parte do empregador, da adoção de medidas de prevenção de incêndios, obedecida a legislação estadual e as normas técnicas aplicáveis para o assunto.

A NR 23 menciona que cabe ao empregador providenciar informações que sejam disponibilizadas a todos os empregados sobre a utilização de equipamentos que tenham por objetivo o combate a incêndios, bem como, quais os procedimentos para evacuação dos locais de trabalho com segurança e, ainda, se existem dispositivos de alarme.

Entende-se ainda como proteção coletiva a disposição constante na norma estudada para que os locais de trabalho disponham de saídas que sejam em número suficiente e que estejam localizadas de maneira que os trabalhadores que se encontram nesses locais possam se retirar com rapidez e segurança, na ocorrência de alguma

situação de emergência.

Quanto às aberturas, saídas e vias de passagem, estas “devem ser claramente assinaladas por meio de placas ou sinais luminosos, indicando a direção da saída”. Assim preleciona o item 23.3 da NR 23. Importante ressaltar a disposição da norma que proíbe que as saídas de emergência sejam fechadas à chave ou presas durante a jornada de trabalho, tendo ainda o empregador a faculdade de equipá-las com dispositivos de travamento de possibilitem fácil abertura do interior do estabelecimento.

A NR 26, que regula a sinalização de segurança, enquadra-se também em equipamentos de proteção coletiva. As cores utilizadas como meio de identificação possibilitam que os trabalhadores sejam advertidos dos riscos existentes nos estabelecimentos ou locais de trabalho. As cores mencionadas nessa norma regulamentadora têm por intuito identificar equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar tubulações que são utilizadas na condução de líquidos e gases, bem como advertir os empregados dos riscos existentes nos locais de trabalho.

Também tido como exemplo de EPC's é a rotulagem preventiva de produtos químicos, assim disposta no item 26.2.2 da NR 26:

26.2.2 A rotulagem preventiva do produto químico classificado como perigoso a segurança e saúde dos trabalhadores deve utilizar procedimentos definidos pelo Sistema Globalmente Harmonizado de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos (GHS), da Organização das Nações Unidas.

26.2.2.1 A rotulagem preventiva é um conjunto de elementos com informações escritas, impressas ou gráficas, relativas a um produto químico, que deve ser afixada, impressa ou anexada à embalagem que contém o produto.

26.2.2.2 A rotulagem preventiva deve conter os seguintes elementos:

- a) identificação e composição do produto químico;
- b) pictograma(s) de perigo;
- c) palavra de advertência;
- d) frase(s) de perigo;
- e) frase(s) de precaução;
- f) informações suplementares.

Cabe ainda ressaltar a estipulação da NR 26, em seu item 26.2.4, no que se refere a treinamentos a serem direcionados aos trabalhadores para que estes possam compreender a rotulagem preventiva, bem como a ficha com dados de segurança do produto químico utilizado. Os trabalhadores devem ainda receber treinamento “sobre os perigos, riscos, medidas preventivas para o uso seguro e procedimentos para atuação em situações de emergência com o produto químico”.

Estes são alguns exemplos trazidos pelo presente estudo que remetem aos equipamentos de proteção coletiva e seus desdobramentos quanto à segurança e saúde

do trabalhador, e ainda as condutas a serem observadas pelo patrono. Passa-se, posteriormente, à análise da utilização dos equipamentos de proteção individual em observância às normas trabalhistas.

2.2 A utilização dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s, de acordo com as normas trabalhistas

A NR 6 é a norma regulamentadora responsável por traçar diretrizes específicas no âmbito dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s. O item 6.1 dessa norma especifica o conceito de EPI como sendo “todo o dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”. Já o Equipamento Conjugado de Proteção Individual é o formado por vários dispositivos associados na prevenção de um ou mais riscos que possam acontecer de maneira simultânea ameaçando a segurança e a saúde do trabalhador.

Para que um equipamento de proteção individual seja colocado à venda ou seja utilizado é necessário que haja um Certificado de Aprovação – CA, que tenha

sido expedido por órgão nacional competente que regulamente a matéria inerente à segurança e à saúde no trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Tal regra é válida tanto para equipamentos de fabricação nacional, quanto aos de fabricação internacional. Assim preleciona o item 6.2 da NR 6.

A empresa tem por obrigação o fornecimento aos empregados dos equipamentos de proteção individual buscando atender aos riscos a que estes estejam acometidos. Os EPI's devem estar em perfeito estado de conservação e funcionamento e serem fornecidos de forma gratuita. A concessão dos EPI's da maneira citada anteriormente deve ocorrer diante as seguintes circunstâncias, de acordo com o item 6.3 da norma: “a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e, c) para atender a situações de emergência”.

Há que se ressaltar que cada atividade profissional tem suas peculiaridades e estas devem ser atendidas no que se refere aos EPI's, mais uma vez frisando que o empregador deve fornecer o equipamento adequado às necessidades do empregado

ante às atividades desempenhadas por este, como já mencionado no item 6.3 e reforçado no 6.4.

Para que um equipamento seja enquadrado como EPI, bem como a submissão dos que já estejam nessa condição a um reexame, haverá avaliação de comissão tripartite, constituída pelo órgão nacional competente que regulamente a matéria referente à segurança e saúde no trabalho, e ainda a oitiva da CTPP, cabendo a aprovação das conclusões ao Ministério do Trabalho e Emprego. Isto é o que preleciona o item 6.4.1 da NR 6.

O item 6.5 da norma regulamentadora em análise ressalta que cabe ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, após manifestação da CIPA e dos trabalhadores usuários, a recomendação dos EPI's adequados aos riscos inerentes a cada atividade. Quando a empresa não for obrigada a constituir o SESMT, tal função será desempenhada pelo empregador, diante orientação de profissional que seja tecnicamente habilitado, também ouvida a CIPA ou designado para desempenhar as diretrizes da NR 5 e os trabalhadores usuários. Passa-se agora à análise da responsabilidade do empregador, do trabalhador e do fabricante, bem como, importadores quanto aos EPI's.

Ao empregador cabe, observado o risco inerente a cada atividade, adquirir o EPI adequado; exigir que seus empregados o utilize; observar se o EPI fornecido ao trabalhador é aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e medicina no trabalho; conceder ao trabalhador orientações e treinamento quanto ao uso adequado, a guarda e a conservação do EPI; na ocorrência de dano ou extravio do EPI, providenciar sua substituição imediata; proceder a higienização e manutenção periódicas dos equipamentos; emitir comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego sobre qualquer irregularidade observada e; acometer a registro o fornecimento dos EPI's ao trabalhador por meio de livros, fichas ou sistema eletrônico. Estas são as regras contidas no item 6.6 da NR 6, e é de obrigação do empregador sua observância e aplicação.

Já no que se refere às obrigações e responsabilidades a serem cumpridas pelo trabalhador quanto ao EPI, cita-se o item 6.7 da mesma norma: a) utilizá-los 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; e, d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

O fabricante nacional ou o importador tem por obrigação providenciar seu cadastro junto ao órgão nacional competente quanto à segurança e saúde no trabalho; solicitar a emissão do Certificado de Aprovação – CA; e ainda sua renovação se vencido o prazo de validade que fora estipulado pelo órgão anteriormente citado. Ocorrendo alterações quanto às especificações do equipamento aprovado, cabe ao fabricante nacional ou o importador requerer novo CA, é o que prescreve o item 6.8 da norma estudada.

Cabe a estes entes, ainda em análise a essa norma, a responsabilidade pela manutenção da qualidade do EPI originário do CA; a venda e comercialização somente de EPI certificado; proceder a comunicação ao órgão nacional competente que trata da matéria de segurança e saúde no trabalho de quaisquer alterações quanto aos dados cadastrais fornecidos; preocupar-se em comercializar EPI's com instruções técnicas referentes à sua utilização, manutenção, restrição e demais referências sobre seu uso, todas em idioma nacional.

Deve também o fabricante nacional ou o importador, em conformidade com o disposto na NR 6, fazer constar nos EPI's o número referente ao lote de fabricação; quando o caso assim o exigir, deve providenciar a avaliação da conformidade do EPI em relação às normas do

SINMETRO e; quanto à limpeza e higienização, fornecer informações sobre tais processos, indicando, inclusive, a quantidade de higienizações máximas antes da substituição do equipamento para que se tenham garantidas as características de proteção original.

Sobre o Certificado de Aprovação – CA, convém mencionar algumas considerações dispostas na NR 6 em seu item 6.9. Somente pode ser comercializado o equipamento que tenha CA ainda em validade. Quanto ao prazo, esse será: “de 5 (cinco) anos, para aqueles equipamentos com laudos de ensaio que não tenham sua conformidade avaliada no âmbito do SINMETRO; do prazo de validade vinculado à avaliação da conformidade do SINMETRO, quando for o caso”. Pode o órgão nacional competente que trata da matéria de segurança e saúde no trabalho estabelecer prazos diferentes dos anteriormente citados, caso seja necessário, porém, requer-se justificativa para tanto.

O item 6.9.3 da NR 6 assim estabelece: “Todo EPI deverá apresentar em caracteres indeléveis e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA, ou, no caso de EPI importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA”. Caso haja a impossibilidade do cumprimento do que antes fora determinado, poderá o órgão

nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho autorizar através de proposta do fabricante ou importador, forma alternativa de gravação, devendo esta constar do CA, é o que preleciona o item 6.9.3.1 da norma.

A atuação governamental, por meio de seus ministérios também é tema relevante ao estudo em questão. Nesse sentido, e especificamente no que se refere ao uso dos EPI's, a NR 6 assim dispõe em seu item 6.11:

6.11 Da competência do Ministério do Trabalho e Emprego / MTE

6.11.1 Cabe ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:

- a) cadastrar o fabricante ou importador de EPI;
- b) receber e examinar a documentação para emitir ou renovar o CA de EPI;
- c) estabelecer, quando necessário, os regulamentos técnicos para ensaios de EPI;
- d) emitir ou renovar o CA e o cadastro de fabricante ou importador;
- e) fiscalizar a qualidade do EPI;
- f) suspender o cadastramento da empresa fabricante ou importadora; e
- g) cancelar o CA.

6.11.1.1 Sempre que julgar necessário o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, poderá requisitar amostras de EPI, identificadas com o nome do fabricante e o número de referência, além de outros requisitos.

6.11.2. Cabe ao órgão regional do MTE:

- a) fiscalizar e orientar quanto ao uso adequado e a qualidade do EPI;
- b) recolher amostras de EPI; e,

c) aplicar, na sua esfera de competência, as penalidades cabíveis pelo descumprimento desta NR.

Assim, cabe o Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização da aplicação do disposto na NR 6, tanto em âmbito nacional, quanto em âmbito regional, por meio de seus órgãos nacional e regionais.

A norma regulamentadora em apreço, em seu anexo I, com redação alterada pela Portaria SIT nº 194, em 07 de dezembro de 2010, relaciona a lista de equipamentos de proteção individual, separando-os, para melhor didática, por partes do corpo humano, sendo o item A destinado aos EPI's para proteção da cabeça. Dentre os EPI destinados à cabeça foram relacionados dois tópicos principais: capacetes e; capuz ou balaclava. Os capacetes foram subdivididos em: capacetes para proteção contra impactos de objetos sobre o crânio; capacetes para proteção contra choques elétricos e; capacetes para proteção do crânio e face contra os agentes térmicos. Já os capuzes ou balaclavas foram subdivididos em: capuz para proteção do crânio e pescoço contra riscos de origem térmica; capuz para proteção do crânio, face e pescoço contra agentes químicos; capuz para proteção do crânio e pescoço contra agentes abrasivos e escoriantes e; capuz para proteção da cabeça e pescoço contra

umidade proveniente de operações com uso de água.

No item B do anexo I da NR 6, pode-se observar a listagem de equipamentos destinados à proteção dos olhos e face. No primeiro tópico nota-se a proteção através de óculos: óculos para proteção dos olhos contra impactos de partículas volantes; óculos para proteção dos olhos contra luminosidade intensa; óculos para proteção dos olhos contra radiação ultravioleta; óculos para proteção dos olhos contra radiação infravermelha e; óculos de tela para proteção limitada dos olhos contra impactos de partículas volantes.

De acordo com o item B.2, são EPI's para proteção dos olhos e face os protetores faciais seguintes: “protetor facial para proteção da face contra impactos de partículas volantes; protetor facial para proteção da face contra radiação infravermelha; protetor facial para proteção dos olhos contra luminosidade intensa; protetor facial para proteção da face contra riscos de origem térmica; protetor facial para proteção da face contra radiação ultravioleta”

Por fim, é considerado EPI para proteção dos olhos e face a máscara de solda, mais especificamente, a máscara de solda para proteção dos olhos e face contra impactos de partículas volantes, radiação ultravioleta,

radiação infravermelha e luminosidade intensa, assim dispõe o item B.3 do anexo I da NR 6.

Para proteção auditiva deve-se observar o que traz o item C.1 da norma em questão. São equipamentos para proteção auditiva os protetores auriculares subdivididos em: protetor auditivo circum-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15; protetor auditivo de inserção para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15; protetor auditivo semi-auricular para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na NR-15. A NR 15 preleciona normas sobre atividades e operações insalubres.

Os EPI's para proteção respiratória estão elencados no item D do anexo I da NR 6 e são subdivididos em: respirador purificador de ar não motorizado; respirador purificador de ar motorizado; respirador de adução de ar tipo linha de ar comprimido; respirador de adução de ar tipo máscara autônoma e; respirador de fuga. Descreve-se a seguir o que preleciona cada uma dessas subdivisões.

Quanto aos respiradores purificadores de ar não motorizado têm-se os seguintes EPI's relacionados no item D.1:

- a) peça semifacial filtrante (PFF1) para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas;
- b) peça semifacial filtrante (PFF2) para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas e fumos;
- c) peça semifacial filtrante (PFF3) para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- d) peça um quarto facial, semifacial ou facial inteira com filtros para material particulado tipo P1 para proteção das vias respiratórias contra poeiras e névoas; e ou P2 para proteção contra poeiras, névoas e fumos; e ou P3 para proteção contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos;
- e) peça um quarto facial, semifacial ou facial inteira com filtros químicos e ou combinados para proteção das vias respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado.

O item D.2 elenca os respiradores purificadores de ar motorizado que são: “a) sem vedação facial tipo touca de proteção respiratória, capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos e ou contra gases e vapores; b) com vedação facial tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias contra poeiras, névoas, fumos e radionuclídeos e ou contra gases e vapores”.

Já o item D.3 dispõe sobre os respiradores de adução de ar tipo linha de ar comprimido, que são os a seguir expostos:

- a) sem vedação facial de fluxo contínuo tipo capuz ou capacete para proteção das vias

respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

b) sem vedação facial de fluxo contínuo tipo capuz ou capacete para proteção das vias respiratórias em operações de jateamento e em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

c) com vedação facial de fluxo contínuo tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

d) de demanda com pressão positiva tipo peça semifacial ou facial inteira para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio maior que 12,5%;

e) de demanda com pressão positiva tipo peça facial inteira combinado com cilindro auxiliar para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas

Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS).

Quanto aos respiradores de adução de ar tipo máscara autônoma observa-se os seguintes EPI's no item D.4:

a) de circuito aberto de demanda com pressão positiva para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS);

b) de circuito fechado de demanda com pressão positiva para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração de oxigênio menor ou igual que 12,5%, ou seja, em atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS).

Por fim, cabe a análise do respirador de fuga, que é considerado como EPI o modelo

“respirador de fuga tipo bocal para proteção das vias respiratórias contra gases e vapores e ou material particulado em condições de escape de atmosferas Imediatamente Perigosas à Vida e a Saúde (IPVS)”.

Analisa-se, a posteriori, os equipamentos de proteção do tronco. As vestimentas estão dispostas nos itens E.1 e E.2 da NR 6. No item E.1 pode-se observar as que se referem à proteção do tronco contra riscos de origem térmica; origem mecânica; agentes químicos; origem radioativa e; contra umidade que seja proveniente de precipitação pluviométrica. Já o item E.2 menciona como EPI o “colete à prova de balas de uso permitido para vigilantes que trabalhem portando arma de fogo, para proteção do tronco contra riscos de origem mecânica”.

Extensa é a lista de equipamentos de proteção individual destinados à proteção dos membros superiores. São diversos tipos de luvas, cremes protetores, mangas, braçadeiras e dedeiras. O item F da norma regulamentadora em apreço destina-se a dispor, minuciosamente, sobre os EPI's citados. Cabe ao item F.1 elencar os modelos de luva a serem utilizados, atendidas as necessidades da atividade desenvolvida pelo empregado. São elas: luvas para proteção das mãos contra agentes abrasivos e escoriantes; contra agentes

cortantes e perfurantes; contra choques elétricos; contra agentes térmicos; contra agentes biológicos; contra agentes químicos; contra vibrações; contra umidade proveniente de operações com uso de água e; contra radiações ionizantes.

Equipamento de proteção individual não menos importante é o creme protetor, descrito no item F.2 da norma em questão. Trata-se de “creme protetor de segurança para proteção dos membros superiores contra agentes químicos”. Quanto às mangas, prescreve o item F.3:

F.3 - Manga

- a) manga para proteção do braço e do antebraço contra choques elétricos;
- b) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes abrasivos e escoriantes;
- c) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes cortantes e perfurantes;
- d) manga para proteção do braço e do antebraço contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- e) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes térmicos;
- f) manga para proteção do braço e do antebraço contra agentes químicos.

Por fim, quanto à proteção dos membros superiores citam-se as braçadeiras e as dedeiras. As braçadeiras, mencionadas no item F.4 da norma, são as para proteção do antebraço contra agentes cortantes e; contra agentes escoriantes. A dedeira mencionada

no item F.5 é destinada à proteção dos dedos contra agentes abrasivos e escoriantes.

No que se refere aos membros inferiores, traz a norma em questão que são considerados equipamentos de proteção individual: calçados, meias, perneiras e calças. Sobre os calçados relaciona a norma, em seu item G.1, os abaixo citados:

G.1 - Calçado

- a) calçado para proteção contra impactos de quedas de objetos sobre os artelhos;
- b) calçado para proteção dos pés contra agentes provenientes de energia elétrica;
- c) calçado para proteção dos pés contra agentes térmicos;
- d) calçado para proteção dos pés contra agentes abrasivos e escoriantes;
- e) calçado para proteção dos pés contra agentes cortantes e perfurantes;
- f) calçado para proteção dos pés e pernas contra umidade proveniente de operações com uso de água;
- g) calçado para proteção dos pés e pernas contra agentes químicos.

As meias elencadas no item G.2 são destinadas à proteção dos pés contra baixas temperaturas. As perneiras, assunto do item G.3 da norma são referentes à proteção da perna contra agentes abrasivos e escoriantes; agentes térmicos; agentes químicos; agentes cortantes e perfurantes e; contra umidade proveniente de operações com uso de água.

As calças são equipamentos de proteção individual de suma importância, por tal razão, a NR 6 as relaciona no item G.4 da seguinte maneira:

- a) calça para proteção das pernas contra agentes abrasivos e escoriantes;
- b) calça para proteção das pernas contra agentes químicos;
- c) calça para proteção das pernas contra agentes térmicos;
- d) calça para proteção das pernas contra umidade proveniente de operações com uso de água.
- e) calça para proteção das pernas contra umidade proveniente de precipitação pluviométrica.

Para a proteção do corpo inteiro, a NR 6 cita os macacões para proteção do tronco, membros superiores e inferiores contra agentes térmicos, contra agentes químicos, contra umidade proveniente de operações com uso de água e contra umidade proveniente de precipitação pluviométrica.

Ainda no âmbito da proteção do corpo inteiro o item H.2 da norma em questão é clara em descrever o uso de vestimentas para proteção de todo o corpo contra riscos que sejam de origem química; contra umidade proveniente de operações com água; contra choques elétricos e; contra umidade proveniente de precipitação pluviométrica.

Finalizando a análise referente à NR 6

menciona-se os EPI's para proteção contra quedas com diferença de nível. O item I assim preleciona:

I – EPI para proteção contra quedas com diferença de nível

I.1 – Cinturão de segurança com dispositivo trava-queda

a) cinturão de segurança com dispositivo trava-queda para proteção do usuário contra quedas em operações com movimentação vertical ou horizontal.

I.2 - Cinturão de segurança com talabarte

a) cinturão de segurança com talabarte para proteção do usuário contra riscos de queda em trabalhos em altura;

b) cinturão de segurança com talabarte para proteção do usuário contra riscos de queda no posicionamento em trabalhos em altura.

De maneira bastante detalhada foi analisada a norma regulamentadora nº 6 que trata especificamente dos equipamentos de proteção individual – EPI's. Observam-se as minúcias da descrição de cada tipo de equipamento e a que parte do corpo do trabalhador ele se destina. Nota-se, claramente, a responsabilidade de cada ente envolvido desde a fabricação até o uso dos EPI's.

Outra norma regulamentadora que dispõe sobre o uso dos EPI's no âmbito do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, é a NR 9, que em seu item 9.3.5.5 assim prescreve:

9.3.5.5 A utilização de EPI no âmbito do programa deverá considerar as Normas Legais e Administrativas em vigor e envolver no mínimo:

- a) seleção do EPI adequado tecnicamente ao risco a que o trabalhador está exposto e à atividade exercida, considerando-se a eficiência necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto oferecido segundo avaliação do trabalhador usuário;
- b) programa de treinamento dos trabalhadores quanto à sua correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece;
- c) estabelecimento de normas ou procedimento para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI, visando garantir as condições de proteção originalmente estabelecidas;
- d) caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos EPI's utilizados para os riscos ambientais.

A NR 10 traz em seu item 10.2.9 determinações do uso de EPI's na prática de atividade específica, buscando a segurança em instalações e serviços em eletricidade, e vale citá-la como forma de exemplificar o que foi exposto até então quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual.

10.2.9 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

10.2.9.1 Nos trabalhos em instalações elétricas, quando as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou insuficientes para controlar os riscos, devem ser adotados equipamentos de proteção individual

específicos e adequados às atividades desenvolvidas, em atendimento ao disposto na NR 6.

10.2.9.2 As vestimentas de trabalho devem ser adequadas às atividades, devendo contemplar a condutibilidade, inflamabilidade e influências eletromagnéticas.

10.2.9.3 É vedado o uso de adornos pessoais nos trabalhos com instalações elétricas ou em suas proximidades.

Conclui-se, portanto, que os EPI's são de relevância acentuada para a prevenção dos acidentes de trabalho, cabendo aos fornecedores e importadores, empregadores e empregados a observância das normas a serem seguidas quanto à sua comercialização e uso, bem como ao Poder Público, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, a fiscalização da aplicabilidade dessas normas.

2.3 Medidas administrativas de combate a acidentes do trabalho, de acordo com as normas trabalhistas

As medidas administrativas de combate a acidentes do trabalho merecem análise no presente estudo assim como a utilização dos equipamentos de proteção individual e dos equipamentos de proteção coletiva. Trata-se de um conjunto que tem por objetivo garantir a segurança e a saúde do trabalhador no desempenho de suas

funções. A conduta patronal tem o condão de evitar que acidentes ocorram, ou ao menos oportunizar maneiras que sejam evitados, sendo o comportamento do empregado de grande relevância para o sucesso na prevenção dos acidentes de trabalho. Observando-se a conduta patronal, Oliveira (2011, p. 217) assim prescreve:

Com efeito, em muitas ocasiões, as normas legais ou regulamentares simplesmente apontam diretrizes gerais para a conduta patronal, tais como: adotar precauções no sentido de evitar acidentes; reduzir até eliminar os riscos existentes no local de trabalho; promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais; esclarecer e estimular os empregados na prevenção dos acidentes; identificar situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; elaborar programa visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho etc.

Nota-se, portanto, que são as mais diversas possíveis as medidas administrativas de combate a acidentes do trabalho, cabendo às normas legais ou regulamentares traçar apenas diretrizes gerais que possam regular a conduta patronal. A precaução da ocorrência dos acidentes, a redução ou até

mesmo a eliminação dos riscos e a conscientização dos empregados são algumas das ações entendidas como meramente administrativas e que têm importância extrema no que se busca, a prevenção dos acidentes de trabalho.

Passa-se, a seguir, à análise da NR 9, que dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e que se enquadra em uma das mais variadas medidas administrativas para prevenção de acidentes de trabalho.

A NR 9 tem por objeto estabelecer que os empregadores e instituições que procedam suas contratações sob o regimento da CLT tenham por obrigação elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA com o intuito de garantir ao trabalhador o seu direito à saúde e à integridade. O PPRA tem por função traçar meios para se antecipar, reconhecer, avaliar e controlar a ocorrência de riscos ambientes já existentes ou que possam vir a existir no meio ambiente de trabalho, buscando ainda a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Trata-se de ação de responsabilidade do empregador e que deve ser desenvolvida em cada estabelecimento da empresa, contando com a participação dos trabalhadores, antes estes expostos diretamente aos riscos do meio ambiente de trabalho. A abrangência e

profundidade do PPRA depende das características dos riscos e das necessidades de controle, assim prescreve o item 9.1.2 da NR 9.

Cabe ressaltar que, de acordo com a norma regulamentadora analisada, o PPRA é um dos itens de um conjunto de iniciativas inerentes aos empregadores na busca da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores. Este programa deve observar o disposto nas outras normas regulamentadoras, especialmente no que se refere ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, assunto tratado na NR 7.

Encontra-se na NR 9 o mínimo que deve ser regulado pelo PPRA de uma empresa, bem como as diretrizes gerais que devem ser observadas para sua execução. Porém, vale a ressalva de que tanto estes parâmetros, quanto estas diretrizes podem ser ampliados por meio de negociações coletivas de trabalho.

Dispõe o item 9.1.5 da norma em apreço sobre a conceituação de riscos ambientais: “consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.

Posteriormente, a NR 9 conceitua, em seus itens 9.1.5.1, 9.1.5.2 e 9.1.5.3, os agentes físicos, os agentes químicos e os agentes biológicos. Estes são: “as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som”. Já os agentes químicos são: “as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão”. Por fim, “os agentes biológicos são as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros”.

Quanto à estrutura do PPRA, a NR 9 traça as diretrizes mínimas que devem ser atribuídas a cada um, quais sejam: “a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; b) estratégia e metodologia de ação; c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados; d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA”. Cabe ainda, análise global anual do PPRA para que seja avaliado o seu desempenho e para que sejam executados os ajustes necessários, bem como o tracejo de novas

metas e prioridades inerentes àquele estabelecimento.

Necessário se faz a descrição do PPRA em um documento-base que terá descrito em seu conteúdo a estrutura mínima já citada do programa em questão. Esse documento deve ser levado em pauta na CIPA, constando cópia inclusive no livro de atas da comissão mencionada, e estar ainda disponível para acesso das autoridades competentes, assim dispõe a NR em análise.

No que se refere ao desenvolvimento do PPRA, a NR 9 é clara em estabelecer, em seu item 9.3.1, as etapas que deverão ser objeto do programa.

9.3.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

- a) antecipação e reconhecimentos dos riscos;
- b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- e) monitoramento da exposição aos riscos;
- f) registro e divulgação dos dados.

Cabe ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT ou à pessoa ou equipe designada pelo empregador que sejam capazes de desenvolver o estipulado na NR 9, elaborar, implementar, acompanhar e

avaliar o PPRA, conforme disposto no item 9.3.1.1 da norma em apreço. Quanto à antecipação, será um trabalho que envolverá análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos, e ainda, modificação dos que já existam, com o intuito da identificação dos riscos potenciais e introdução de medidas de proteção para que estes riscos sejam reduzidos ou eliminados, assim prescreve a norma.

A etapa do reconhecimento dos riscos ambientais deve seguir, de acordo com a NR 9, os itens abaixo elencados, quando estes forem aplicáveis:

9.3.3 O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:

- 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 determinação do número de trabalhadores expostos;
- e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição;
- f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;
- g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;
- h) a descrição das medidas de controle já existentes.

Sempre que for preciso comprovar o controle da exposição ou a inexistência de riscos identificados na fase de reconhecimento; quando for necessário dimensionar a exposição dos trabalhadores ou; quando for preciso subsidiar o equacionamento das medidas de controle, será essencial a realização de avaliação quantitativa, conforme menciona o item 9.3.4 da NR 9.

Sobre as medidas de controle, a norma estabelece que devem ser adotadas as que se fizerem necessárias e que sejam suficientes para a eliminação, minimização ou controle dos riscos ambientais existentes quando o empregador se deparar com as situações abaixo descritas:

9.3.5.1 Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:

- a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde;
- b) constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde;
- c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;
- d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos

observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

Quanto às medidas de proteção coletiva, seus estudos, desenvolvimento e implantação serão executados obedecendo a seguinte hierarquia. Primeiramente devem ser observadas as medidas para eliminação ou redução da utilização ou formação de agentes que sejam prejudiciais à saúde. Posteriormente, devem ser analisadas as medidas que previnam a liberação ou disseminação dos agentes anteriormente citados no meio ambiente de trabalho. E, por fim, observam-se as medidas que venham a reduzir os níveis ou a concentração dos agentes prejudiciais à saúde no meio ambiente de trabalho. Isto é o que prescreve o item 9.3.5.2 da NR 9.

O item 9.3.5.4 da norma em análise preleciona o que deve ser feito quando o empregador puder comprovar que as medidas de proteção coletiva são dotadas de inviabilidade técnica, que estas são insuficientes, que se encontram em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou, ainda, que são imbuídas de caráter complementar ou emergencial:

9.3.5.4 Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou

implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:

- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
- b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

Outro ponto analisado na norma regulamentadora em apreço é o nível de ação, que segundo o item 9.3.6.1 da NR 9, é considerado o valor máximo que quando superado obriga que sejam iniciadas ações de cunho preventivo como meio de se minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais possam vir a ultrapassar os limites de exposição estipulados. Incluídas nessas ações estão o monitoramento periódico para verificar as condições a que o trabalhador fica exposto, as informações a este e o controle médico.

Quanto à responsabilidade do empregador e dos trabalhadores, cita-se o item 9.4 da norma:

9.4 Das responsabilidades.

9.4.1 Do empregador:

I. estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição.

9.4.2 Dos trabalhadores:

I. colaborar e participar na implantação e execução do PPRA;

II. seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do PPRA;

III. informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

Nota-se, portanto, que as medidas administrativas são anteriores ao uso dos EPI's e EPC's na busca pela prevenção de acidentes do trabalho. E que as ações nesse aspecto acabam por resguardar tanto empregador, quanto empregado no que diz respeito às normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador. O empregador, se adota as medidas possíveis de prevenção, sem rigorosa diligência, tem a possibilidade de ter sua culpa comprovada pelo empregado, considerado vítima. Nesse sentido, Oliveira (2011, p. 222-223) assim prescreve:

Uma análise vagarosa das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador permite concluir que, atualmente, o empregador deverá adotar uma rigorosa diligência na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, sob pena de possibilitar à vítima a comprovação da culpa patronal, ainda que na modalidade de culpa levíssima. Daí o dever atribuído à empresa de contratar especialistas habilitados para manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme mencionam as diretrizes para implantação dos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho e os diversos programas de prevenção. As estatísticas dos acidentes do trabalho no Brasil, com números elevados, estão justificando essa tendência de exigir, cada vez mais, o rigoroso cumprimento das normas protetivas da saúde e da segurança do empregado.

Outra norma regulamentadora que serve de

exemplo de aplicação de medidas administrativas na prevenção de acidentes de trabalho é a NR 10, que trata da segurança nas instalações e serviços em eletricidade. Essa norma traz em seu item 10.2 medidas de controle que devem ser observadas nesse campo de atuação. São medidas preventivas de controle de risco elétrico e adicionais por meio de técnicas de análise de risco que devem ser adotadas como forma de se garantir a segurança e a saúde do trabalhador.

A empresa está obrigada a manter também esquemas unifilares atualizados nos quais constem suas instalações elétricas, especificando-se ainda o sistema de aterramento e os demais equipamentos e dispositivos de proteção, é o que estabelece o item 10.2.3 da norma em apreço.

Ponto importante a ser tratado exemplificando medidas administrativas que visam proteger o trabalhador é a escolha do mobiliário dos locais de trabalho. O mobiliário dos postos de trabalho é regulamentado por meio da NR 17 que trata do assunto referente à ergonomia. Em seu item 17.3, a norma estabelece que o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado quando o trabalho puder ser executado com o trabalhador sentado. Devem ser analisadas as bancadas, as mesas, as escrivaninhas e os painéis de

maneira que o trabalhador possa desempenhar seu labor em condições de boa postura, visualização e operação, sendo ainda atendidos os requisitos mínimos abaixo citados:

- a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
- b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
- c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

Dentro da norma anteriormente mencionada, estas são algumas das medidas administrativas que visam à proteção do direito à segurança e à saúde do trabalhador, evitando a ocorrência de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais.

Incumbência da NR 24 regular sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho. Tal norma prescreve sobre as instalações sanitárias, obrigando que sejam atendidas dimensões mínimas essenciais, que haja separação por sexo e que estas instalações sejam submetidas a processo permanente de higienização. Exige-se ainda, de acordo com a norma analisada, em seu item 24.1.12, um chuveiro para cada dez trabalhadores que exerçam “atividades ou operações

insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade, e nos casos em que estejam expostos a calor intenso”.

Outra obrigatoriedade imposta pela NR 24 é a instalação de refeitório nos estabelecimentos em que trabalhem mais de trezentos operários, sendo vedado aos trabalhadores fazerem suas refeições em local diverso dentro do estabelecimento. Já em empresas que contem com mais de trinta e menos de trezentos não há a obrigação de instalação de refeitório, porém, os trabalhadores devem contar com condições que sejam suficientes para o seu conforto na ocasião das refeições.

Cabe ressaltar os casos em que as exigências da NR em apreço são dispensadas. Nesse sentido, observa-se o disposto no item 24.3.15.4:

24.3.15.3 Ficam dispensados das exigências desta NR:

- a) estabelecimentos comerciais bancários e atividades afins que interromperem suas atividades por 2 (duas) horas, no período destinado às refeições;
- b) estabelecimentos industriais localizados em cidades do interior, quando a empresa mantiver vila operária ou residirem, seus operários, nas proximidades, permitindo refeições nas próprias residências.

Ainda de acordo com a NR 24 devem ser

observadas disposições mínimas para as cozinhas que atendam aos trabalhadores e visem também o conforto e a saúde dos trabalhadores que nelas laborem. Os alojamentos também são tema de regulação da norma em análise sendo estipuladas características gerais a serem seguidas.

São várias as medidas administrativas que devem ser adotadas para fins de proteção da segurança e saúde do trabalhador. A NR 25, por exemplo, regula as ações a serem tomadas no que se refere a resíduos industriais, que segundo o item 25.1 são:

25.1 Entende-se como resíduos industriais aqueles provenientes dos processos industriais, na forma sólida, líquida ou gasosa ou combinação dessas, e que por suas características físicas, químicas ou microbiológicas não se assemelham aos resíduos domésticos, como cinzas, lodos, óleos, materiais alcalinos ou ácidos, escórias, poeiras, borras, substâncias lixiviadas e aqueles gerados em equipamentos e instalações de controle de poluição, bem como demais efluentes líquidos e emissões gasosas contaminantes atmosféricos.

Essa norma regulamentadora estipula que a empresa deve buscar reduzir a geração de resíduos através de práticas tecnológicas e organizacionais que estejam disponíveis, sendo ainda a regra que sejam desenvolvidas ações de controle visando evitar riscos à segurança e saúde dos trabalhadores. Frisa-se ainda como medida administrativa a imposição contida na

norma em análise em seu item 25.5: “os trabalhadores envolvidos em atividades de coleta, manipulação, acondicionamento, armazenamento, transporte, tratamento e disposição de resíduos devem ser capacitados pela empresa, de forma continuada, sobre os riscos envolvidos e as medidas de controle e eliminação adequadas”.

Exemplo de medida administrativa a ser adotada pela empresa está contido também na NR 26, que trata da sinalização de segurança. Em seu item 26.2.4, a norma citada estipula que treinamentos devem ser direcionados aos trabalhadores para que estes possam compreender a rotulagem preventiva, bem como a ficha com dados de segurança do produto químico utilizado nos locais de trabalho. Os trabalhadores devem ainda receber treinamento “sobre os perigos, riscos, medidas preventivas para o uso seguro e procedimentos para atuação em situações de emergência com o produto químico”.

A NR 33 trata da segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados, estabelecendo requisitos mínimos para que estes sejam identificados, reconhecidos, avaliados, monitorados e que haja controle dos riscos existentes, buscando com tais ações a garantia do direito à segurança e à saúde a que faz jus o trabalhador.

Essa norma elenca também as responsabilidades do empregador e do trabalhador na execução de trabalhos em espaços confinados, que nada mais são do que medidas administrativas a serem seguidas para que seja evitada a ocorrência de acidentes de trabalho. Nesse sentido, dispõe o item 33.2.1:

33.2.1 Cabe ao Empregador:

- a) indicar formalmente o responsável técnico pelo cumprimento desta norma;
- b) identificar os espaços confinados existentes no estabelecimento;
- c) identificar os riscos específicos de cada espaço confinado;
- d) implementar a gestão em segurança e saúde no trabalho em espaços confinados, por medidas técnicas de prevenção, administrativas, pessoais e de emergência e salvamento, de forma a garantir permanentemente ambientes com condições adequadas de trabalho;
- e) garantir a capacitação continuada dos trabalhadores sobre os riscos, as medidas de controle, de emergência e salvamento em espaços confinados;
- f) garantir que o acesso ao espaço confinado somente ocorra após a emissão, por escrito, da Permissão de Entrada e Trabalho, conforme modelo constante no anexo II desta NR;
- g) fornecer às empresas contratadas informações sobre os riscos nas áreas onde desenvolverão suas atividades e exigir a capacitação de seus trabalhadores;
- h) acompanhar a implementação das medidas de segurança e saúde dos trabalhadores das empresas contratadas provendo os meios e condições para que eles possam atuar em conformidade com esta NR;
- i) interromper todo e qualquer tipo de trabalho em caso de suspeição de condição de risco grave e iminente, procedendo ao imediato abandono do local; e

j) garantir informações atualizadas sobre os riscos e medidas de controle antes de cada acesso aos espaços confinados.

Já no que diz respeito às responsabilidades dos trabalhadores na realização do tipo de trabalho regulado pela NR 33, tal norma regulamentadora elenca em seu item 33.2.2, como medidas administrativas que tem por fim evitar acidentes do trabalho, as seguintes ações.

33.2.2 Cabe aos Trabalhadores:

- a) colaborar com a empresa no cumprimento desta NR;
- b) utilizar adequadamente os meios e equipamentos fornecidos pela empresa;
- c) comunicar ao Vigia e ao Supervisor de Entrada as situações de risco para sua segurança e saúde ou de terceiros, que sejam do seu conhecimento; e
- d) cumprir os procedimentos e orientações recebidos nos treinamentos com relação aos espaços confinados.

Cabe ainda citar o item 33.3.3 da NR 33 que traz, especificamente, medidas administrativas a serem tomadas pelos empregadores no desempenho de atividades em espaços confinados.

33.3.3 Medidas administrativas:

- a) manter cadastro atualizado de todos os espaços confinados, inclusive dos desativados, e respectivos riscos;

b) definir medidas para isolar, sinalizar, controlar ou eliminar os riscos do espaço confinado;

c) manter sinalização permanente junto à entrada do espaço confinado, conforme o Anexo I da presente norma;

d) implementar procedimento para trabalho em espaço confinado;

e) adaptar o modelo de Permissão de Entrada e Trabalho, previsto no Anexo II desta NR, às peculiaridades da empresa e dos seus espaços confinados;

f) preencher, assinar e datar, em três vias, a Permissão de Entrada e Trabalho antes do ingresso de trabalhadores em espaços confinados;

g) possuir um sistema de controle que permita a rastreabilidade da Permissão de Entrada e Trabalho;

h) entregar para um dos trabalhadores autorizados e ao Vigia cópia da Permissão de Entrada e Trabalho;

i) encerrar a Permissão de Entrada e Trabalho quando as operações forem completadas, quando ocorrer uma condição não prevista ou quando houver pausa ou interrupção dos trabalhos;

j) manter arquivados os procedimentos e Permissões de Entrada e Trabalho por cinco anos;

k) disponibilizar os procedimentos e Permissão de Entrada e Trabalho para o conhecimento dos trabalhadores autorizados, seus representantes e fiscalização do trabalho;

l) designar as pessoas que participarão das operações de entrada, identificando os deveres de cada trabalhador e providenciando a capacitação requerida;

m) estabelecer procedimentos de supervisão dos trabalhos no exterior e no interior dos espaços confinados;

n) assegurar que o acesso ao espaço confinado somente seja iniciado com acompanhamento e autorização de supervisão capacitada;

o) garantir que todos os trabalhadores sejam informados dos riscos e medidas de controle existentes no local de trabalho; e

p) implementar um Programa de Proteção Respiratória de acordo com a análise de risco, considerando o local, a complexidade e o tipo de trabalho a ser desenvolvido.

Da mesma maneira e visando a proteção à saúde e à segurança do trabalhador, a NR 35 regula o trabalho em altura estabelecendo requisitos mínimos e medidas de proteção para a execução deste tipo de labor, envolvendo o seu planejamento, organização e execução. Essa norma traça responsabilidades do empregador e do trabalhador e cita o dever do empregador de capacitar e treinar seus empregados no desempenho dessas atividades, sendo esses treinamentos periódicos e, independente do período, quando ocorrerem algumas situações específicas.

Em relação às atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego, em análise ao Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST (2011, p. 2), cabe a este órgão:

VI -Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego:

a)formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, bem como supervisionar e coordenar a execução das atividades relacionadas com a inspeção dos ambientes de trabalho e respectivas condições de trabalho;

b)elaborar e revisar, em modelo tripartite, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho;

c)participar da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho, assim como da formulação de novos procedimentos reguladores das relações capital-trabalho;

d)promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, propondo o seu aperfeiçoamento;

e)acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à Organização Internacional do Trabalho - OIT, nos assuntos de sua área de competência;

f)planejar, coordenar e orientar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador; e

g)por intermédio da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO:

1.elaborar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas que afetam a segurança e saúde do trabalhador;

2.produzir análises, avaliações e testes de medidas e métodos que visem à eliminação ou redução de riscos no trabalho, incluindo equipamentos de proteção coletiva e individual;

3.desenvolver e executar ações educativas sobre temas relacionados com a melhoria das condições de trabalho nos aspectos de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho;

4.difundir informações que contribuam para a proteção e promoção da saúde do trabalhador;

5.contribuir com órgãos públicos e entidades civis para a proteção e promoção da saúde do

trabalhador, incluindo a revisão e formulação de regulamentos, o planejamento e desenvolvimento de ações interinstitucionais; a realização de levantamentos para a identificação das causas de acidentes e doenças nos ambientes de trabalho; e

6.estabelecer parcerias e intercâmbios técnicos com organismos e instituições afins, nacionais e internacionais, para fortalecer a atuação institucional, capacitar os colaboradores e contribuir com a implementação de ações globais de organismos internacionais;

Observando-se as normas

regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, pode-se concluir que a busca pela proteção à saúde do trabalhador, por sua segurança e integridade física é um trabalho árduo e constante. São requisitos mínimos estabelecidos pelo ordenamento jurídico e que envolvem equipamentos de proteção coletiva, equipamentos de proteção individual e medidas administrativas visando o bem-estar dos empregados e um meio ambiente saudável para a execução das atividades laborais.

Analisa-se, posteriormente, os equipamentos de proteção no que diz respeito à responsabilização por acidentes do trabalho. Busca-se traçar um paralelo entre a responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos EPI's, bem como a falta de fiscalização quanto ao uso destes, e a responsabilidade do empregado pela não utilização dos equipamentos de proteção.

3. OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E A RESPONSABILIZAÇÃO POR ACIDENTES DO TRABALHO

A princípio, antes da análise da

responsabilização dos empregados e dos empregadores em situações de acidentes de trabalho, cabe conceituar a responsabilidade no âmbito jurídico. Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 867) definem assim esse instituto:

Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada – um dever jurídico sucessivo – de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação de danos e/ou punição da pessoa do agente lesionante) de acordo com os interesses do lesado.

Assim sendo, se entende por responsabilidade, quando analisada segundo os ditames do Direito, a obrigação de cumprir com as consequências jurídicas trazidas por um fato e que ocasionam desde o dever de reparação dos danos sofridos por parte da vítima até a punição do agente que tenha dado causa a esses danos, podendo ainda ser cumuladas as duas consequências, analisando-se os interesses do agente que tenha sido lesado.

Os autores supracitados prelecionam ainda que, se analisado o conceito da responsabilidade em consonância ao Direito Privado, haverá responsabilidade civil quando houver agressão a um interesse que seja eminentemente particular. Desta feita, o agente lesante se sujeita ao pagamento de uma compensação pecuniária

ao agente lesado, se não puder ser reposto in natura o estado anterior das coisas.

Ainda sobre a conceituação e as consequências da responsabilidade civil, Silva (2010, p. 68) prescreve que: “em linhas gerais, da responsabilidade civil decorre o dever de indenizar os danos causados a terceiros por aquele que violou uma norma jurídica”. E também que:

Sob o prisma conceitual, é possível alinhar que a responsabilidade civil se fundamenta na ação ou omissão voluntária pelo descumprimento de um contrato (responsabilidade contratual) ou de um dever geral de conduta (responsabilidade extracontratual ou aquiliana) e na necessária ocorrência de um dano material ou moral e o nexo de causalidade entre a ação ou omissão do agente. (SILVA, 2010, p. 69).

Para que haja a responsabilização, três elementos são necessários, quais sejam: a conduta do agente, que pode ser positiva ou negativa; o dano e; o nexo de causalidade. Este é o entendimento de Pamplona Filho e Gagliano (2017). Dentre esses elementos, o que tem o condão de definir se há ou não responsabilização do empregador ou do empregado diante um acidente de trabalho é o nexo causal.

Nesse sentido, Oliveira (2011, p. 153), dispõe que para haja acidente ou doença do trabalho, estes devem estar relacionados ao trabalho. Entre os três elementos da

responsabilidade civil, o nexo causal é o primeiro a ser analisado para que se conclua por responsabilização ou não do empregado ou do empregador em situações de acidente de trabalho. Caso o acidente ou doença não esteja relacionado ao trabalho, torna-se desnecessária a análise da extensão do dano, bem como da culpa patronal, essa é a argumentação do doutrinador citado.

Ainda sobre a análise do nexo de causalidade, Pamplona Filho e Gagliano (2017) mencionam que há a mesma necessidade existente no Direito Penal de se investigar a ligação entre o resultado danoso e o agente infrator, sendo tal averiguação primordial para que se possa concluir pela responsabilização jurídica do agente. Assim, deve haver liame entre a conduta do agente, seja ela positiva ou negativa, e o dano, pois somente desta maneira alguém poderá ser responsabilizado, já que seu comportamento deu causa ao prejuízo.

Especificamente quanto aos acidentes no exercício do trabalho, Oliveira (2014, p. 155) assim prescreve: “o nexo de causalidade do acidente com o exercício do trabalho é pressuposto indispensável tanto para a concessão dos benefícios da lei do seguro acidentário, quanto para a condenação do empregador por responsabilidade civil”.

A indagação quanto ao nexo causal entre a conduta do agente e o dano e, desta forma, a análise do reconhecimento de responsabilização ou não do agente são fatores essenciais e que influenciam diretamente na conduta posterior ao acidente, em se tratando de danos sofridos por acidentes do trabalho. Nota-se que a vítima já se ocupa de buscar resguardo, na qualidade de segurado, diante o INSS – Instituto Nacional de Seguro Social, mas acaba não levando em consideração que outros direitos podem ter sido violados em relação ao dano sofrido. Nesse aspecto, Oliveira, (2014, p. 78) preleciona que:

O primeiro pensamento daquele que foi vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional aponta no sentido de que deve procurar o INSS, em busca dos benefícios concedidos pela legislação do seguro de acidente do trabalho. A maioria ignora que, além dos direitos acidentários, podem ser cabíveis outras reparações devidas pelo empregador, de acordo com os preceitos seculares da responsabilidade civil.

Sobre as reparações, citam-se, a princípio, as devidas pelo empregador ao empregado que sofreu acidente do trabalho tendo em vista ser esta a situação mais comum em relação a esses fatos, porém, como será abordado em momento oportuno, pode também o empregado se ver privado de indenizações por ter dado causa ao infortúnio.

Outro fato que merece destaque é a

confusão em que se encontra frequentemente o empregado no que diz respeito à diferenciação entre o seguro a que faz jus por parte do INSS e aos direitos que nada tem a ver com este quanto à indenização resultante de acidentes de trabalho, bastando-se na conduta do empregador. Esse desconhecimento dos direitos que derivam do acidente do trabalho pode ser atribuído à interligação do Direito Trabalhista com o Direito Previdenciário. Oliveira (2014, p. 78), sobre o assunto em questão, é bastante claro ao mencionar que:

O empregado frequentemente confunde ou não percebe a diferença entre a cobertura atribuída a todos os segurados do INSS e os benefícios e demais direitos derivados do acidente do trabalho. Contribui para essa falta de clareza o fato de a regulamentação da infortunística do trabalho no Brasil estar mesclada com a legislação previdenciária. O trabalhador imagina que se sobrevier alguma incapacidade, parcial ou total, só lhe cabem os benefícios garantidos pela Previdência Social.

Ainda nesse sentido, o mesmo doutrinador ressalta o fato de que o empresário também tem uma falsa percepção de que com o pagamento do seguro de acidente do trabalho e o recolhimento do INSS que lhe é devido, todos os riscos que viriam a afetar seus empregados estariam cobertos. Por vezes, o empregador desconhece que essa cobertura citada até então não o exime da

responsabilidade civil quando cabível.

Polizel (2014, p. 36) menciona que o trabalhador que sofre um acidente de trabalho encontra-se protegido sob dois aspectos: “o da Previdência Social e o da Responsabilidade Civil do empregador, sempre que este agir com culpa ou que o acidente decorrer do risco normal da atividade”.

Enquanto a responsabilidade civil do empregador depende de culpa e é classificada como subjetiva, os benefícios da Previdência Social não dependem de culpa, sendo sua cobertura securitária fundamentada na teoria da responsabilidade objetiva. Assim preleciona Oliveira (2014, p. 86):

O empregado acidentado recebe os benefícios da Previdência Social, cujo pagamento independe da caracterização de culpa, já que a cobertura securitária está fundamentada na teoria da responsabilidade objetiva. E pode receber, também, as reparações decorrentes da responsabilidade civil, quando o empregador tiver dolo ou culpa de qualquer grau na ocorrência, com apoio na responsabilidade de natureza subjetiva. Como registra o texto da Constituição, a cobertura do seguro acidentário não exclui o cabimento da indenização.

Resta evidente, portanto, que a indenização por acidentes de trabalho advindas do empregador é pautada na responsabilidade subjetiva, independentemente do recebimento dos benefícios acidentários

devidos pelo INSS ao segurado, sendo estes analisados de acordo com a teoria da responsabilidade objetiva.

Ainda quanto à análise da responsabilidade civil subjetiva e a reparação desta decorrente, bem como no que se refere à culpabilidade, Silva (2010, p. 70) orienta que:

[...] pela responsabilidade civil subjetiva o agente somente responde pela reparação do dano que lhe possa ser moral ou materialmente imputado. A obrigação de reparar decorre do juízo de reprovação da conduta do agente. Além do dano e do nexo de causalidade com este comportamento contrário à norma jurídica, é necessário averiguar a sua culpabilidade, elemento central na configuração da responsabilidade civil subjetiva.

De suma relevância mencionar, mais uma vez, o artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que, quanto aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assim estabelece:

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

[...]

XXVIII – seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Sempre que for houver dano ou prejuízo que sejam consequências do infortúnio, o

agente que os sofreu pode invocar a responsabilidade civil no intuito de fundamentação da pretensão de ressarcimento. A responsabilização civil tem o condão de manter a harmonia social indenizando o lesado, utilizando-se para tanto do patrimônio de quem tenha dado causa ao dano, restaurando o equilíbrio já não mais existente. Há, portanto, a punição do desvio de conduta e o amparo à vítima, desestimulando ainda, o violador potencial, essa é a argumentação trazida por Oliveira (2014).

Em breve exposição sobre os tipos de responsabilidades analisadas no âmbito jurídico, pode-se enquadrar a indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional, a priori, como uma responsabilidade extracontratual, já que é decorrente de algum comportamento ilícito do empregador, em razão de sua violação de deveres expressos em normas gerais de proteção do trabalhador e do meio ambiente do trabalho. Oliveira (2014) cita ainda que não se pode entender essa indenização como contratual por não haver cláusula no contrato de trabalho que preveja a garantia da integridade psicofísica do empregado ou da sua incolumidade.

Sobre a responsabilidade civil contratual e extracontratual, é o entendimento de Armond (2011, p. 37):

Esse dever pode decorrer de um contrato ou ser imposto por lei. Se o prejuízo decorre da inexecução de uma relação obrigacional, fala-se em responsabilidade contratual ou relativa; se decorre da violação de um dever legal, sem uma relação jurídica-base, a responsabilidade é denominada extracontratual, aquiliana ou absoluta.

Ainda nesta perspectiva, conceituando e diferenciando a responsabilidade extracontratual da responsabilidade contratual, Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 879) cita que:

Assim, se o prejuízo decorre diretamente da violação de um mandamento legal, por força da atuação ilícita do agente infrator (caso do sujeito que bate em meu carro), estamos diante da responsabilidade extracontratual, a seguir analisada. Por outro lado, se, entre as partes envolvidas, já existia norma jurídica contratual que as vinculava, e o dano decorre justamente do descumprimento de obrigação fixada nesse contrato, estaremos diante de uma situação de responsabilidade contratual.

Em resumida análise dos tipos de responsabilidade civil subjetiva e objetiva, observadas no âmbito jurídico, quanto à responsabilidade civil subjetiva, Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 876) assim dispõem: “a responsabilidade civil subjetiva é a decorrente de dano causado em função de ato doloso ou culposo”. Portanto, na observância da responsabilidade civil subjetiva, deverá haver dano em razão de dolo ou culpa. Já quanto à responsabilidade

objetiva, de modo diverso, os mesmos doutrinadores assim concluem:

[...] Segundo tal espécie de responsabilidade, o dolo ou a culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável, para que surja o dever de indenizar.

A teoria da responsabilidade civil objetiva, em análise apontada por Silva (2010), acaba por afastar o dever de reparar o dano em consonância análise da culpa do agente, considerando em tais casos o risco inerente à atividade com fundamento da reparação.

Ainda quanto ao assunto abordado e à subjetividade ou objetividade da responsabilidade civil, é o entendimento de Oliveira (2014, p. 95-96):

A responsabilidade será subjetiva quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros, por dolo ou culpa. Já na responsabilidade objetiva, basta que haja o dano e o nexo de causalidade para surgir o dever de indenizar, sendo irrelevante a conduta culposa ou não do agente causador. [...].

Em suma e diante todo o exposto, conclui-se que pode haver a cumulação entre o reconhecimento pela Previdência Social de benefício que tenha natureza acidentária e indenização devida pelo empregador, se

comprovado o nexo de causalidade decorrente de dolo ou culpa deste. Entretanto, da mesma forma, pode o empregador apresentar provas em sentido contrário quanto ao nexo causal na tentativa de afastar a responsabilidade civil subjetiva.

E o que menciona Oliveira (2014, p. 161):

De todo modo, o reconhecimento pela Previdência Social de um benefício de natureza acidentária não assegura, necessariamente, a existência do nexo causal para fins de responsabilidade civil. Por se tratar de presunção *juris tantum*, poderá o empregador apresentar provas em sentido contrário, demonstrando que aquele acidente ou adoecimento não teve vínculo causal com a execução do contrato de trabalho. [...].

Cabe analisar, portanto, a responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos EPI's e a falta de fiscalização quanto ao uso destes, já que os equipamentos citados e a sua eficiência, ou não, quanto à prevenção dos acidentes de trabalho é o tema deste estudo.

3.1 A responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos EPI's e a falta de fiscalização quanto ao uso destes

O presente estudo passa agora à análise da

responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos equipamentos de proteção individual e a falta de fiscalização quanto ao uso destes. Nesse sentido, observa-se a variedade de dispositivos legais e regulamentares que vem de encontro à conduta patronal para eximir ou concluir pela responsabilização civil do empregador.

Esses diversos diplomas legais ou regulamentares não compilados em um só sistema normativo acaba por dificultar o enquadramento da conduta do empregador quanto aos seus deveres em relação à segurança, higiene e saúde ocupacional no que diz respeito a seus empregados, observada ainda a atividade inerente ao seu empreendimento. Quanto ao assunto abordado, Oliveira (2014, p. 200) assim dispõe:

Enquanto não tivermos um estatuto normativo sistematizando a matéria, na verificação da possível culpa patronal, será necessário percorrer diversos diplomas legais ou regulamentares, para encontrar os dispositivos que tratam dos deveres daquele empregador quanto à segurança, higiene e saúde ocupacional dos seus empregados, de acordo com a atividade do seu empreendimento [...].

Quanto aos diplomas legais e regulamentares, observa-se, a priori, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 7º, XXII: “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”.

Ainda a Carta Magna brasileira vigente garante a todos, em seu artigo 225, “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”.

A Convenção nº 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, em seu artigo 16 dispõe sobre a exigência de garantia de que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos a cargo dos empregadores sejam seguros e não envolvam risco para segurança e saúde dos trabalhadores. No mesmo sentido, exige-se a proteção para a saúde do trabalhador contra agentes e substâncias químicas, físicas e biológicas. Observa-se a disposição para que os empregadores forneçam roupas e equipamentos de proteção que sejam adequados às necessidades dos trabalhadores diante as atividades executadas com o fito de prevenir os riscos de acidentes ou de efeitos

que prejudiquem a saúde.

Quanto aos serviços de saúde do trabalho, a Convenção nº 161 da OIT, em seu artigo 5º assim prescreve como sendo de responsabilidade do empregador para assegurar à saúde no trabalho:

Art. 5 — Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;

i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;

j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;

k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

A mesma Convenção citada estipula ainda em seu artigo 13 ser direito dos trabalhadores a informação acerca dos riscos para a saúde advindos de seu trabalho. Assim sendo, cabe ao empregador manter informados os empregados sobre os riscos a que estes estão expostos no desempenho de suas funções.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece as obrigações dos empregadores em vários dos seus artigos. No seu artigo 157, por exemplo, observa-se que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir normas que sejam inerentes à segurança e medicina do trabalho; instruir seus empregados sobre as precauções que devem ser tomadas para evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, por meio de ordens de serviço; adotar as medidas estipuladas pelo órgão regional competente e; facilitar a execução da fiscalização por parte da autoridade competente.

A obrigatoriedade da constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme estipula as

instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e o artigo 163 da CLT, é outra das obrigações do empregador para que sejam atendidas as normas que asseguram a saúde e a integridade física do trabalhador.

De suma importância citar o artigo 166 da CLT que cita a obrigação da empresa no fornecimento dos equipamentos de proteção individual, de forma gratuita, e que sejam adequados aos riscos a que o trabalhador está exposto no desempenho de suas atividades. Deve-se ainda observar se o equipamento está em perfeito estado de conservação e funcionamento.

O exame médico também será obrigatório e a cargo do empregador, na admissão, na demissão e periodicamente, obedecidas as condições estabelecidas nas instruções complementares expedidas pelo Ministério do Trabalho, é o que prescreve o artigo 168 do mesmo dispositivo legal em análise.

É também dever do empregador, de acordo com a CLT, manter edificações que atendam aos requisitos técnicos como forma de garantir a perfeita segurança aos trabalhadores. Assim estipula o artigo 170 desta norma jurídica. Quanto às máquinas e aos equipamentos, a CLT regulamenta a necessidade de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários no intuito de prevenir acidentes de trabalho, principalmente quanto ao acionamento

acidental. Já o artigo 197 da CLT prescreve que:

Art. 197 – Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidas, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

Até o momento, o presente estudo exemplificou neste capítulo as obrigações a que estão sujeitos os empregadores no intuito da prevenção de acidentes de trabalho. Agora, analisando o artigo 19 da Lei 8213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, observa-se, mais uma vez, o conceito de acidente de trabalho, bem como as consequências de descumprimento por parte da empresa das normas de segurança e higiene do trabalho.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso

das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

A Lei nº 8.080/1990 dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. A priori, ressalta-se o direito fundamental de todo ser humano à saúde, cabendo ao Estado prover as condições indispensáveis para que haja o seu pleno exercício por meio de políticas econômicas e sociais, garantindo acesso universal e igualitário às ações e aos serviços de promoção, proteção e recuperação.

Como já mencionado, diversos são os dispositivos jurídicos que estipulam obrigações aos empregadores com o fito de garantir à saúde, à segurança e à integridade física dos trabalhadores. A Lei nº 5.280/1967, por exemplo, proíbe a entrada no país de máquinas e maquinismos sem os dispositivos de proteção e segurança do trabalho, exigidos pela CLT. Outra lei que

regulamenta sobre a saúde e o meio ambiente do trabalho é a Lei nº 6.938/1981, responsável pela Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/1990, merece ser analisado ao passo que elenca as formas de trabalho permitidas aos adolescentes e proíbe qualquer forma de trabalho noturno aos menores, bem como os labores em condições perigosas, insalubres ou penosas e, ainda os que sejam realizados em locais que venham a prejudicar sua formação ou desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e àqueles que não permitam sua frequência escolar.

Vale ressaltar que, conforme prescreve a Lei nº 10.803/2003, reduzir alguém à condição análoga à de escravo, submetendo o trabalhador a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, expondo-o a condições degradantes de trabalho, ou, ainda, restringindo-o de sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou seu preposto é considerado crime, com pena de reclusão, quantificada entre dois e oito anos, e multa, além da pena que corresponda à violência.

Diante todas as normas citadas neste estudo e diversas outras não mencionadas, mas que estipulam obrigações para os empregadores

em relação à saúde e à segurança do trabalhador, observa-se que o descumprimento de qualquer delas faz com que o empregador enquadre-se em situação ilegal o que caracteriza sua culpa ou dolo diante um acidente de trabalho. Assim, se o empregador descumpre qualquer das obrigações a que está submetido por se encontrar nessa condição, nota-se a possível responsabilização civil, por culpa ou dolo, pela ocorrência do acidente de trabalho, já que esse poderia ter sido evitado se o patrono tivesse cumprido as normas a que está sujeito.

Menciona-se, novamente, o exposto no artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República de 1988, que prescreve que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: “seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

No mesmo contexto, Oliveira (2014, p. 84-85) ressalta a ideia de que a Carta Magna brasileira, ao não qualificar a culpa do empregador no acidente, ampliou o campo da responsabilidade civil, fazendo com que qualquer de suas espécies ou graus ocasione o direito à indenização.

O dispositivo constitucional alargou sobremaneira o campo da responsabilidade civil quando não qualificou a culpa do empregador

no acidente, pelo que é imperioso concluir que todas as suas espécies ou graus geram o direito à indenização. [...] Desse modo, desde a Constituição de 1988, havendo culpa do empregador, de qualquer espécie ou grau, mesmo na hipótese de culpa levíssima, o acidente faz jus à indenização.

Cabe ainda pontuar que entre o tomador de serviços, que não mantém vínculo empregatício com a possível vítima do acidente, e o empregador, que mantém vínculo empregatício, as regras são diferenciadas, sendo mais rígidas para o empregador em comparação ao tomador de serviços. Também se diferenciam os deveres decorrentes das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador em virtude do caráter tutelar da legislação trabalhista. Este é o entendimento de Oliveira (2014, p. 44).

É certo que cabe indenização por responsabilidade civil decorrente de qualquer ato ilícito do tomador dos serviços que tenha causado danos à vítima, conforme preceitua o Código Civil, independentemente da sua condição de empregado. Nessa situação enquadram-se as hipóteses de acidentes com trabalhadores sem vínculo de emprego, tais como os estagiários, os cooperados, os autônomos, os empreiteiros, os representantes comerciais e os prestadores de serviço em geral. Todavia, convém assinalar que os deveres quanto às normas de segurança, higiene e saúde do simples tomador ou usuário de serviços são diferentes daqueles que são atribuídos ao empregador, em razão do caráter marcadamente tutelar da legislação trabalhista. Com efeito, o acidente sofrido pelo trabalhador que mantém relação de emprego com o beneficiário do serviço acarreta mais severas consequências

jurídicas e gera maiores possibilidades de deferimento ao acidentado das indenizações por responsabilidade civil.

Ainda nesse aspecto, Oliveira (2014, p. 99) cita que: “o empregador responde não só pelos atos ilícitos causados por seus empregados diretos, mas por todos os trabalhadores que lhe prestem serviços ou alguma atividade em seu nome ou proveito, pouco importando a natureza jurídica do vínculo. [...]”.

Conclui-se com o exposto até o momento que para que o empregador seja condenado à indenização decorrente de acidente de trabalho faz-se necessário que seja comprovada a culpa deste. Havendo culpa, em sentido amplo da palavra, haverá possibilidade de responsabilização civil. O grau de culpa verificado será importante para fins de arbitramento da indenização cabível à situação em apreço. Oliveira (2014, p. 194) assim dispõe a respeito: “em síntese, a comprovação da culpa atende a um requisito essencial para o deferimento das indenizações no enfoque da responsabilidade subjetiva e o grau da sua gravidade representa importante circunstância a ser considerada no arbitramento da indenização por danos morais”.

No mesmo sentido, Oliveira (2014, p. 59) assim preleciona:

[...] Não há na lei, doutrina ou jurisprudência previdenciária preocupação alguma em mensurar a intensidade da participação de cada fator concausal.

Por outro lado, na seara da responsabilidade civil, o grau de contribuição do trabalho como fator concausal nos acidentes ou doenças ocupacionais deve ser considerado e pode influenciar nos arbitramentos dos valores indenizatórios [...].

O doutrinador supracitado entende que se o nexos concausal é constatado, no que diz respeito à responsabilidade civil, o grau de contribuição dos fatores laborais e extralaborais influenciam na fixação dos montantes indenizatórios. Ressalta-se que os fatores laborais são os que podem ser controlados pelo empregador, já os extralaborais, ao contrário, não tem controle por parte da empresa.

A análise da culpa do empregador em situações de acidente do trabalho deverá ser caracterizada quando, além do dolo, for observado que este agiu com imprudência, negligência ou imperícia. O autor supracitado menciona que o entendimento doutrinário é no sentido de que o termo imperícia está contido na negligência citada no artigo 186 do Código Civil, já que este possui sentido amplo de omissão no cumprimento de um dever.

Nota-se que a obrigação do empregador é seguir as normas de segurança e saúde

positivadas com o intuito de se evitar acidentes e doenças ocupacionais decorrentes do labor. Se o patrono não atende a esses dispositivos acaba dando margem a condenações referentes a indenizações por acidentes de trabalho. Seu dever é considerar todas as hipóteses que sejam razoavelmente previsíveis de causar danos ou ofensas à saúde do trabalhador. Mais uma vez, seguindo o entendimento do doutrinador Oliveira (2014).

Verificada a ocorrência de acidente de trabalho é necessário investigar se o empregador incorreu em culpa. A apuração dos fatos é feita indagando-se se houve o descumprimento de normas legais ou regulamentares traçando deveres do patrono quanto à higiene, segurança, saúde e meio ambiente do trabalho. Caso seja apurado que o empregador violou as normas estipuladas e que o dano tem nexos causal com a essa violação, observa-se a presunção de culpa e, portanto, a confirmação da conduta culposa. Oliveira (2014, p. 198) assim prescreve:

Na investigação da possível culpa do reclamado, relacionada com o acidente do trabalho ou doença ocupacional, o primeiro passo é verificar se houve descumprimento das normas legais ou regulamentares que estabelecem os deveres do empregador quanto à segurança, higiene, saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho. A simples violação de alguma dessas normas, havendo dano e nexos causal, cria a presunção de culpa do empregador

pelo acidente do trabalho ocorrido, uma vez que o descumprimento da conduta normativa prescrita já representa a confirmação da sua negligência, a ilicitude objetiva ou a culpa contra a legalidade.

O uso dos equipamentos de proteção individual é estabelecido por meio de normas legais ou regulamentares, como já citado em outros pontos desse estudo. Assim sendo, se o empregador desatende ao estipulado não ofertando aos empregados os EPI's necessários para o desempenho de suas funções de acordo com suas atividades, bem como não possibilita treinamento necessário para o correto uso desses equipamentos e não fiscaliza o seu uso, incorrerá em responsabilidade civil, podendo ser condenado a indenizar o trabalhador vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

Outro fato que merece destaque é a não emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pelo empregador. Muito embora tal ação dificulte o enquadramento como acidente do trabalho, não o impede, sendo reconhecidos os efeitos como se a CAT tivesse sido emitida. Assim menciona Oliveira (2014, p. 76).

A não emissão da CAT pelo empregador, apesar de dificultar, não impede o enquadramento do evento como acidente do trabalho. Segundo o art. 129 do Código Civil de 2002, reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a

condição, cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte, a quem desfavorecer. Verificando-se pelas provas dos autos que ocorreu a hipótese legalmente classificada como acidente do trabalho, são reconhecidos pela sentença todos os efeitos jurídicos, como se a CAT tivesse sido regularmente emitida: [...].

Inquestionável, portanto, o fato de que o empregador que não obedece às estipulações normativas responderá pelo dano causado se há o nexo causal com o desempenho do labor em situações de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Oliveira (2014) nesse sentido prescreve que o ilícito patronal que dá direito à reparação ocorre quando o empregador descumpra seus deveres concorrendo para o evento do acidente com dolo ou culpa, ação ou omissão, sendo a cobertura acidentária acontecimento diverso do direito à indenização devido à vítima. Conclui-se então que o acidente ocorre em tais casos em virtude do descumprimento de deveres legais impostos ao empregador em relação à segurança, higiene e prevenção.

A terceirização de atividades da empresa também merece destaque em relação à responsabilização por acidentes de trabalho. Oliveira (2014) salienta que se o empregador transfere parte de suas atividades a terceiros, deve o fazer com bastante cuidado, observando as

capacitações técnica, econômica e financeira da terceirizada para que esta arque com os riscos do empreendimento. A fiscalização do cumprimento do contrato de prestação de serviços e da garantia dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada é de responsabilidade da tomadora de serviços, especialmente no que diz respeito às normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Oliveira (2014, p. 107), sobre terceirização ainda relata que:

Se é uma realidade o fenômeno da terceirização, é também certo que essa prática empresarial não pode servir de desvio improvisado ou artifício engenhoso para reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores, sobretudo daqueles que foram vítimas de acidente do trabalho ou doenças ocupacionais. A transferência das atividades para uma prestadora de serviço não exime a contratante de suportar, juntamente com a contratada, os custos relativos aos danos sofridos pelos trabalhadores da empresa terceirizada.

Por essa razão, como já mencionado anteriormente, é obrigação da contratante fiscalizar a aplicação das normas relacionadas à segurança, à higiene e à saúde dos trabalhadores. Se a empresa contratante assim não procede não está isenta de arcar com a indenização e responsabilização civil decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Como já mencionado por várias vezes no decorrer deste estudo, a responsabilidade civil e o dever de indenizar somente ocorrerá se houver nexos causal ou concausal entre o acidente e o desempenho das atividades laborais do trabalhador. Oliveira (2014, p. 158) é claro ao positivar que:

[...] no âmbito da responsabilidade civil só haverá obrigação de indenizar se houver nexos causal ou concausal ligando o acidente ou a doença com o exercício do trabalho a serviço da empresa. As hipóteses de causalidade indireta admitidas na cobertura acidentária não caracterizam o nexos causal para fins de reparação civil. Assim, os requisitos para fins indenizatórios deverão ser analisados conjugando-se a legislação da infortunística com os postulados da reparação dos danos, conforme sedimentado no Direito Civil, seja pela prática de algum ato ilícito por parte do empregador ou seus prepostos, seja pelo exercício da atividade de risco ou do dano injusto, de acordo com a teoria adotada.

Importante mencionar ainda que o fato de gerentes ou prepostos estarem despreparados para o cumprimento das Normas Regulamentadoras não exime o empregador da responsabilidade civil decorrente de acidentes de trabalho. Nota-se nessa situação a caracterização de culpa *in elegendo*, em razão da má escolha feita para alguém que ocupa função diretiva. A culpa *in vigilando* é ainda caracterizada pelo dever de fiscalização que se não obedecido também gera a

responsabilização. Outra culpa a ser mencionada é a culpa *in omittendo*, observada diante a omissão ou indiferença da empresa no desempenho de suas funções. Oliveira (2014, p. 214), prescreve nesse sentido a seguinte argumentação:

Os gerentes e os prepostos do empregador devem estar habilitados e conscientizados para a necessidade de cumprimento das Normas Regulamentadoras sobre segurança, higiene e saúde do trabalhador, sob pena de se caracterizar a culpa *in elegendo*, isto é, a má escolha que se fez da pessoa a quem se confiou uma tarefa diretiva. Demais, a ausência de fiscalização acerca das condições de trabalho e da implementação das medidas para neutralizar ou eliminar os agentes perigosos ou nocivos caracteriza culpa *in vigilando*, pelo descuido do dever de velar pelo cumprimento da norma, ou mesmo culpa *in omittendo*, diante da omissão ou indiferença patronal. Essas espécies de culpa, no entanto, estão perdendo relevância diante da previsão expressa da responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus empregados, serviços ou prepostos [...].

Em análise ao exposto, nota-se que será configurada a culpa patronal em situações de acidente do trabalho ou doença ocupacional quando o empregador ou seus prepostos não cumprirem as normas de exigência de uso de equipamentos de segurança e não cumprirem as medidas necessárias estabelecidas com o intuito de que o labor seja exercido de maneira segura e saudável. Nesse mesmo sentido, Oliveira (2014, p. 215) dispõe: “em síntese, haverá culpa no acidente ou doença ocupacional se

o empregador ou seus prepostos não diligenciarem ostensivamente na exigência do uso dos equipamentos de segurança e no cumprimento das medidas necessárias para que o trabalho seja prestado em condições seguras e saudáveis”.

As normas estipulam ser de obrigação do empregador o fornecimento de equipamentos de proteção individual, porém, para fins de isentá-lo da responsabilidade civil na ocorrência de infortúnios, somente o seu fornecimento não basta. O empregador deve fornecer, oferecer treinamento e fiscalizar o uso dos EPI's. A simples alegação de que o empregado se recusa a utilizar não afasta a responsabilização. Esse é o entendimento do doutrinador citado anteriormente.

Cumpra registrar que não basta tão somente fornecer aos empregados os equipamentos de proteção individual, como muitos ainda imaginam. Não tem sido acolhida a alegação patronal de que o empregado sempre se recusava a utilizar o equipamento de proteção, porquanto o empregador dispõe do poder diretivo e disciplinar para exigir a observância das normas de segurança, podendo até mesmo promover a dispensa por justa causa, quando houver descumprimento sistemático e sem causa justificada do seu comando (OLIVEIRA, 2014, p. 214).

Ainda nessa perspectiva, vale ressaltar que o papel das normas legais e regulamentadoras é apontar diretrizes gerais a serem seguidas pelos empregadores

para que os acidentes sejam evitados e de, sobremaneira, o direito à saúde, segurança e integridade física do trabalhador seja respeitado. Oliveira (2014, p. 217) salienta que:

Com efeito, em muitas ocasiões, as normas legais ou regulamentares simplesmente apontam diretrizes gerais para a conduta patronal, tais como: adotar precauções no sentido de evitar acidentes; reduzir até eliminar os riscos existentes no local de trabalho; promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais; esclarecer e estimular os empregados na prevenção dos acidentes; identificar situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; elaborar programa visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho etc..

Portanto, a verificação da culpa do empregador está mais interligada ao dever geral de cautela a que este está sujeito. Deve-se analisar se o patrono poderia e deveria ter agido de modo diverso e assim ter evitado o dano causado decorrente do acidente ou da doença ocupacional observada. Oliveira (2014, p. 217) assim prescreve:

Culpa por violação do dever geral de cautela –

A culpa, portanto, será aferida diante das circunstâncias do caso concreto, após verificação se o empregador poderia e deveria ter adotado outra conduta e certamente teria evitado a doença ou o acidente. Formula-se a seguinte indagação: um empregador diligente, cuidadoso, teria agido de forma diferente? Se a resposta for sim, estará caracterizada a culpa patronal, porque de alguma forma pode ser apontada determinada ação ou omissão da empresa, que se enquadra no conceito de imprudência, imperícia ou negligência.

Ainda o mesmo doutrinador ressalta que nos casos de acidente de trabalho o dever geral de cautela deve ser ainda maior e tem também maior relevância jurídica, sendo necessárias medidas preventivas severas de acordo com o risco a que é exposto o trabalhador. Se o empregador incorre em descuido ou negligência no que diz respeito à segurança, higiene e saúde do trabalhador, conseqüentemente poderá responder pelo pagamento de indenizações decorrentes de responsabilidade civil pela situação.

O patrono deve ter um cuidado além do esperado nos atos da vida civil comungando em vista sua condição, como empresa, de ter o dever legal e normativo de prezar por medidas de prevenção que afastem os riscos da atividade para o trabalhador. Oliveira (2014, p. 219) preleciona que:

O grau de diligência exigido do empregador vai além daquele esperado dos atos da vida civil comum, visto que a empresa tem o dever legal

e normativo de adotar as medidas preventivas cabíveis para afastar os riscos inerentes ao trabalho, aplicando todos os conhecimentos técnicos até então disponíveis para eliminar as possibilidades de acidentes ou doenças ocupacionais. Não é aceitável que a empresa adote apenas a diligência ordinária do homem médio, na forma da vetusta máxima do comportamento do *bônus pater familias*.

Diversas são as normas que buscam resguardar os direitos dos trabalhadores quanto à saúde, segurança e higiene no trabalho. As normas que estipulam o uso dos EPI's também tem esse condão. E se são obrigatórias, cabe ao empregador cumprir o estipulado. É obrigação do patrono fornecer os EPI's necessários para que sejam minimizados os riscos a serem observados pelo trabalhador no desempenho de suas funções. Além do fornecimento de EPI's adequados às necessidades, o empregador deve treinar os empregados quanto ao uso desses equipamentos de maneira correta e, ainda, fiscalizar seu uso contínuo, já que o poder diretivo e disciplinar a ele pertence. Se o empregador descumprir qualquer dessas prescrições, comprovado o seu dolo ou culpa, poderá ser responsabilizado pela ocorrência de acidentes do trabalho devendo indenizar a vítima.

O presente estudo passa agora à análise da responsabilidade do empregado pela não utilização dos equipamentos de proteção, tendo em vista que da mesma maneira que

o empregador tem obrigações a cumprir, são estipulados nas normas os deveres dos empregados.

3.2 A responsabilidade do empregado pela não utilização dos equipamentos de proteção

Em alguns casos a responsabilidade do empregador pelo acidente do trabalho não pode ser observada. São casos em que não hánexo causal ou nexode imputação do fato ao patrono. Dentre tais situações, pode-se citar o fato da culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito, a força maior e o fato de terceiro. Nessa perspectiva, Oliveira (2014, p. 178) cita que:

Alguns acidentes do trabalho, apesar de ocorrerem durante a prestação de serviço, não autorizam o acolhimento da responsabilidade civil patronal por ausência do pressuposto do nexocausal ou do nexode imputação do fato ao empregador. Podem ser indicados nesse grupo especialmente os acidentes causados por culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior ou fato de terceiro. [...].

Sobre o rompimento do nexocausal e a exclusão da responsabilidade por não haver violação de dever jurídico, Armond (2011, p. 46) cita que: “também conhecido como

rompimento do nexocausal, exclui a responsabilidade a culpa exclusiva da vítima, o fato de terceiro, o caso fortuito e a força maior [...]”.

Se excluída a causalidade, conclui-se que o acidente ocorrido tem motivos diversos que não tem relação direta com o desempenho da atividade laboral, não podendo ser evitado ou controlado pelo empregador. Em tais casos, nota-se que não hánexo causal entre a conduta do empregador e o infortúnio, assim, o dever de indenizar é afastado por parte do empregador. Deste ponto de vista, Oliveira (2014, p. 178) assim prescreve:

Nas hipóteses de exclusão da causalidade, os motivos do acidente não têm relação direta com o exercício do trabalho e nem podem ser evitados ou controlados pelo empregador. São ocorrências que impedem a formação do liame causal e, portanto, afastam o dever de indenizar, porquanto não há constatação de que o empregador ou a prestação do serviço tenham sido os fatores causadores do infortúnio.

Observa-se, portanto, que se não há constatação de que o infortúnio tenha nexocausal com o empregador ou com a prestação de serviço, não há também o dever de indenizar. Essa é a consequência da ocorrência de exclusão de causalidade. Porém, vale ressaltar que mesmo diante de fatores que excluem a causalidade, a vítima não perde o seu direito ao gozo dos

benefícios decorrentes do seguro de acidente do trabalho, não fazendo jus somente à indenização do empregador: “[...] ocorrido o acidente, a vítima terá direito a todos os benefícios concedidos pelo seguro de acidente do trabalho, mas não obterá a indenização do empregador por ausência dos pressupostos da responsabilidade civil” (OLIVEIRA, 2014, p. 178).

Não há que se mencionar a reparação civil quando o acidente acontece por culpa exclusiva da vítima, tendo em vista não haver nexos causal entre o infortúnio e a atividade desenvolvida, de cunho laboral, ou ainda com a conduta do empregador, entendimento também do autor supracitado, que ainda nesse sentido cita:

De qualquer modo, quando não se vislumbra o nexo causal, inexistente também culpa daquele que é apontado como o causador do dano, daí porque nas hipóteses de exclusão do nexo causal (culpa da vítima, caso fortuito, força maior, fato de terceiro ou doenças não ocupacionais) muitas decisões negam a indenização, adotando como fundamento a ausência de culpa do empregador (OLIVEIRA, 2014, p. 179).

Outro fato a ser enfatizado é quando o acidente ocorre por razões concorrentes entre as condutas do empregado e empregador. Observa-se essa situação quando a conduta da vítima somada ao risco

acentuado da atividade ocasiona o acidente do trabalho. Esses são os casos em que se configura a culpa concorrente entre patrono e trabalhador. Oliveira (2014, p. 133) argumenta que:

Cabe mencionar ainda que algumas vezes a conduta da vítima contribui para o evento danoso na atividade de risco, fato esse que deve ser considerado como atenuante no arbitramento da indenização, ou seja, a culpa concorrente da vítima juntamente com o risco acentuado da atividade podem interagir para provocar o acidente.

Consequência jurídica da culpa concorrente, que é o acontecimento causado pela conduta da vítima e do empregador, é que, mesmo havendo o nexo causal entre o acidente e o trabalho, pode haver diminuição proporcional do montante indenizatório, observada a conduta de cada envolvido. Esse é o entendimento do doutrinador antes citado e também o previsto no Código Civil em seu artigo 945.

Observa-se, portanto, que há também a necessidade de observância da culpa do empregado para fins de afastamento da responsabilização civil a cargo do empregador. Pois, configurada a culpa exclusiva da vítima não há que se falar em responsabilidade civil do empregador. No entanto, se não há culpa exclusiva da vítima, mas há sua contribuição para o resultado danoso, restará configurada a

culpa concorrente ou culpa recíproca. O doutrinador Oliveira (2014, p. 225) argumenta neste sentido.

Se a conduta culposa do empregado foi a única causa para a ocorrência do acidente, então não há nexos de causalidade do infortúnio com o exercício do trabalho e, conseqüentemente, nem responsabilidade civil do empregador em razão da culpa exclusiva da vítima. Entretanto, se a conduta da vítima apenas contribuiu para o acidente, estaremos diante da culpa concorrente ou culpa recíproca, que determina a redução proporcional do valor indenizatório.

Cabe posteriormente deixar claro o entendimento de quando será configurada a culpa exclusiva da vítima. Restará configurada tal culpa quando a conduta da vítima for a única capaz de ocasionar o acidente de trabalho, não havendo observância de qualquer descumprimento de normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela que caberia ao empregador. Oliveira (2014, p. 179) exemplifica o exposto da seguinte maneira.

Se o empregado, por exemplo, numa atitude inconsequente, desliga o sensor de segurança automática de um equipamento perigoso e posteriormente sofre acidente em razão dessa conduta, não há como atribuir culpa em qualquer grau ao empregador, pelo que não se pode falar em indenização. O “causador” real do acidente foi o próprio acidentado; daí falar-se em rompimento do nexos causal ou do nexos de imputação do fato ao empregador.

Resta evidenciado que se a conduta do empregado, considerado a vítima em um acidente de trabalho, dá causa por si só ao fato, não há que se mencionar indenização por dolo ou culpa do empregador. Assim, faria o empregado jus aos benefícios acidentários de cunho previdenciário, porém, não teria direito à indenização por parte do empregador, pois resta afastado o nexos causal entre o acidente e a conduta do patrono.

Cabe mencionar outro exemplo de conduta que atrai para o empregado a culpa exclusiva pelo acidente do trabalho ocorrido, citado por Oliveira (2014, p. 179-180).

Se um empregado não habilitado e sem permissão do empregador ou de seus prepostos assume a direção de um veículo no interior da fábrica e provoca colisão e capotamento ao cruzar com outro automóvel, vindo a sofrer dano estético nos dedos da mão, não terá direito a qualquer indenização em face do empregador. O acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima, não havendo liame causal direto do evento com o exercício regular do trabalho a serviço da empresa. Caberão ao acidentado tão somente os benefícios da infortunistica, cuja cobertura abrange até os acidentes ocorridos por culpa da vítima ou que tenham causalidade remota com o serviço.

Ressalta-se também que por vezes, a vítima se vê privada da fruição de seu direito de indenização referente à responsabilização civil por dolo ou culpa do empregador em

razão da dificuldade de se provar a culpa patronal ou ainda pelo fato do judiciário acolher a alegação de ato inseguro por parte do empregado ou a culpa exclusiva da vítima. É o entendimento do doutrinador supracitado.

No entanto, a complexidade da vida atual, a multiplicidade crescente dos fatores de risco, a estonteante revolução tecnológica, a explosão demográfica e os perigos difusos ou anônimos da modernidade acabavam por deixar vários acidentes ou danos sem reparação, uma vez que a vítima não lograva demonstrar a culpa do causador do prejuízo, ou seja, não conseguia se desincumbir do ônus probatório quanto aos pressupostos da responsabilidade civil. Assim, ainda hoje, é comum deparar-se com uma situação tormentosa para os operadores jurídicos: o dano sofrido pela vítima é uma realidade indiscutível, mas a dificuldade de provar a culpa do réu impede o deferimento da indenização. No caso do acidente do trabalho, tem sido frequente o indeferimento do pedido por ausência de prova da culpa patronal ou por acolher a alegação de ato inseguro do empregado ou, ainda, pela conclusão da culpa exclusiva da vítima. (OLIVEIRA, 2014, p. 109)

Ainda no aspecto da independência entre seguro acidentário e a indenização relacionada à responsabilidade civil, Oliveira (2014) menciona que há uma amplitude em relação ao nexos causal, concedida pela lei, para fins do seguro acidentário, porém, algumas hipóteses, mesmo que enquadradas para fins de seguro citado, não estão relacionadas diretamente ao exercício da atividade laboral. Assim sendo, os acidentes ocorridos em razão de

força maior, caso fortuito, culpa exclusiva da vítima ou os provocados por terceiro, por mais que gere direito ao seguro acidentário, não o faz em relação à indenização por responsabilidade civil.

Como já mencionado anteriormente, somente haverá responsabilização civil gerando a obrigação de indenizar caso haja nexos causal ou concausal entre a doença ou acidente do trabalho e o exercício do trabalho desempenhado na empresa. E reforçando o citado anteriormente quanto à independência entre a cobertura acidentária e reparação civil tem-se a citação de Oliveira (2014, p. 158).

[...] no âmbito da responsabilidade civil só haverá obrigação de indenizar se houver nexos causal ou concausal ligando o acidente ou a doença com o exercício do trabalho a serviço da empresa. As hipóteses de causalidade indireta admitidas na cobertura acidentária não caracterizam o nexos causal para fins de reparação civil. Assim, os requisitos para fins indenizatórios deverão ser analisados conjugando-se a legislação da infelizmente com os postulados da reparação dos danos, conforme sedimentado no Direito Civil, seja pela prática de algum ato ilícito por parte do empregador ou seus prepostos, seja pelo exercício da atividade de risco ou do dano injusto, de acordo com a teoria adotada.

A culpa do empregador não está vinculada à ocorrência do acidente do trabalho. Resta evidenciado que um fato independe do outro tendo em vista que podem ocorrer casos em que é afastada a culpa do

empregador: “numa sequência lógica, o exame da causalidade deve ser feito antes da verificação da culpa ou do risco da atividade, porquanto poderá haver acidente onde se constata o nexos causal, mas não a culpa do empregador; todavia, jamais haverá culpa patronal se não for constatado o liame causal do dano com o trabalho” (OLIVEIRA, 2014, p. 161).

Conclui-se, portanto, que o acidente ocorrido por culpa exclusiva da vítima não faz gerar qualquer pretensão de responsabilidade civil em face do empregador, nem tampouco, o direito à indenização dela decorrente, tendo em vista que resta ausente o nexos causal do evento com o trabalho.

Sobre a reparação civil, Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 883) assim prescrevem: “Assim, na vereda de tais ideias, três funções podem ser facilmente visualizadas no instituto da reparação civil: compensatória do dano à vítima, punitiva do ofensor e desmotivadora social da conduta lesiva”.

Nas situações onde se é verificada a culpa exclusiva da vítima, em tais casos, o empregado, não se pode compensá-lo por um dano causado por sua culpa, a punição ao ofensor seria inviável já que vítima e ofensor são o mesmo agente, o que leva a crer não ser discutível a desmotivação

social da conduta lesiva.

Com todo o exposto até o momento, principalmente quando se discute na pesquisa em apreço os deveres e obrigações dos empregados e dos empregadores, regulamentados e positivados em normas jurídicas diversas, há que se ressaltar que se o empregado não observa e não atende aos deveres a ele impostos, não há que se mencionar reparação civil por parte do empregador, desde que este esteja em atendimento às suas obrigações.

Assim, o empregado que labore em local em que todas as normas de segurança, higiene e saúde do trabalho sejam atendidas por parte do empregador, mas que ele próprio não as observe e não cumpra o que é estipulado para que seja mantida sua integridade física, não faz jus a nenhuma reparação civil. Este empregado apenas será atendido pelo seguro acidentário que é devido em qualquer situação de acidente, mesmo nas que não ocorram no ambiente laboral.

O empregado tem por obrigação atender às estipulações das normas legais e regulamentares, bem como as normas internas da empresa que prezem por sua saúde, higiene e segurança no trabalho. Se não o faz, mesmo diante todo o treinamento, fiscalização e aplicação do poder diretivo e disciplinar do patrono, incorrerá em culpa,

exclusiva, se o empregador cumpria a todas as regulamentações; ou concorrente, se este era omissivo ou displicente, mas o acidente somente ocorreu porque o empregado contribuiu para tanto.

O último capítulo do presente estudo trata dos equipamentos de proteção e sua eficiência na prevenção de acidentes de trabalho, explanando sobre os acidentes de trabalho e seus desdobramentos e, ainda, sobre as vantagens, desvantagens e eficácia da utilização de EPI's, EPC's e medidas administrativas na prevenção de acidentes do trabalho.

4. OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SUA EFICIÊNCIA NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Notório com o exposto até o momento que as normas legais e regulamentares têm o condão de estipular diretrizes gerais para que os direitos à saúde, segurança e higiene do trabalhador em seu ambiente de trabalho e no desempenho de suas funções possam ser respeitados. O empregado deve ter garantida a sua integridade física quando na prestação de seu labor, para tanto, essas normas devem ser obedecidas e o patrono deve atender a todas as medidas estabelecidas com esse intuito.

O desatendimento a essas disposições acaba por colocar em risco o empregado em sua atividade laborativa, podendo ocasionar acidentes do trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Enquanto o empregado sofre por meio do acidente de trabalho e das doenças ocupacionais as consequências da não observância das normas legais e regulamentares, o empregador sofre por meio das diversas ações que tem em seu desfavor pretendendo indenizações por responsabilidade civil e ainda a ausência de seu empregado como ente colaborador de suas atividades empresariais.

O uso dos equipamentos de proteção individual, dos equipamentos de proteção coletiva e a adoção de medidas administrativas são meios preventivos de acidentes de trabalho bastante eficazes. Algumas dessas medidas são de tão simples aplicação e tão baixo custo que não aderir-las seria um ato tão negligente e imprudente, e que acabaria por gerar muito mais gastos se ocorresse o acidente. Nesse sentido, Oliveira (2014, p. 31) preleciona que:

A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções exigem mudanças de atitude. É praticamente impossível “anestesiá-lo” a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios

jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. A questão fica ainda mais incômoda quando já se sabe que a implementação de medidas preventivas – algumas bastante simples e de baixo custo – alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas.

Com a citação do autor supracitado nota-se que os acidentes de trabalho e sua prevenção estão mais interligados à mudança de atitude por parte do patrono e do empregado do que de qualquer outra solução. São diversos os dispositivos que tendem a positivar um trabalho digno, o que se percebe é a ausência de sua observância e o atendimento ao solicitado neles. Isso tanto por parte dos empregadores, que acaba sendo o fato mais recorrente, já que alguns acreditam que o atendimento dessas normas pode gerar custos “desnecessários”; quanto por parte dos empregados, tendo em vista que alguns se recusam a cumprir o estipulado no que diz respeito à sua segurança, saúde e higiene por achar mais prático executar suas atividades de qualquer maneira.

Na década de 70 o país foi considerado o primeiro colocado nas ocorrências de acidente de trabalho. E como resultado dessa negativa colocação, diversas leis e punições foram positivadas no ordenamento jurídico brasileiro para garantir que a segurança e a qualidade de vida dos trabalhadores fossem respeitadas.

A esse respeito cabe citar Oliveira (2014, p. 32):

Desde que o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do século passado, diversas alterações legislativas e punições mais severas foram adotadas e muitos esforços estão ocorrendo para melhorar a segurança e a qualidade de vida nos locais de trabalho. Apesar do progresso obtido, é imperioso registrar que estamos longe da situação considerada aceitável, especialmente quando comparamos os dados brasileiros com as estatísticas internacionais. Enquanto nos países industrializados os acidentes fatais se estabilizaram ou até diminuíram, nos países em desenvolvimento ou emergentes os índices continuam altos, o que leva à conclusão de que o progresso está sendo alcançado ao preço constrangedor de muitas vidas.

Acima de se ressaltar qualquer custo com providências que tenham por intuito diminuir a ocorrência de acidentes de trabalho, deve-se, de sobremaneira, manter o Estado, a sociedade, os empregadores e os empregados atentos ao fato de quantas vidas são perdidas através destes infortúnios, quantos pais e mães de família perdem sua capacidade laborativa por se colocarem em situações de risco em razão de negligência, imprudência e imperícia da parte do empregador, do empregado ou de ambas as partes, como já citado neste estudo. O acidente de trabalho gera inúmeras e sérias consequências que acabam por influenciar no contrato de trabalho em vários aspectos.

O acidente do trabalho pode ser o fato gerador de diversas e sérias consequências jurídicas que se refletem no contrato de trabalho, na esfera criminal, nos benefícios acidentários, nas ações regressivas promovidas pela Previdência Social, nas indenizações por responsabilidade civil, na Inspeção do Trabalho, no pagamento de indenização de seguros privados que cobrem a morte ou a invalidez permanente, e na reação corporativa do sindicato da categoria profissional.

Observa-se que muitos empregados somente têm seus contratos de trabalho formalizados, com assinatura em CTPS após a ocorrência do acidente de trabalho. A falta de carência para que o trabalhador faça jus aos benefícios previdenciários acidentários faz com que esse fato seja facilitado. Assim, o trabalhador que já laborava e não tinha seu contrato formalizado, não tendo contribuído, portanto, com a Previdência Social, quando do infortúnio, tem sua CTPS assinada retroativamente e já se torna beneficiário do auxílio-acidente. Nesse aspecto, argumenta Oliveira (2014, p. 67-68):

O número elevado de trabalhadores sem carteira assinada no Brasil gera muitas emissões de CAT para empregados que só foram admitidos formalmente, com data retroativa, após a ocorrência do acidente ou da morte, especialmente porque os benefícios acidentários não exigem período de carência, estando garantida a cobertura desde o primeiro dia de trabalho.

Esse comportamento acentua o propalado

déficit previdenciário, visto que o trabalhador só está sendo registrado quando já adquiriu direito ao benefício decorrente do acidente, ou seja, a Previdência Social se depara com uma despesa certa quando nada arrecadou ainda com relação a esse novo segurado/beneficiário.

Como já ressaltado, evitar os acidentes de trabalho prevenindo-os por meio do uso de equipamentos de proteção individual, equipamentos de proteção coletiva, medidas administrativas preventivas não somente garante que o trabalhador labore de maneira digna, sendo garantidos os seus direitos à saúde, segurança, higiene e integridade física como também diminui custos indenizatórios por parte do empregador e também por parte de Previdência Social, que acaba por influenciar a sociedade de um modo geral em vários aspectos. Ainda sobre os custos relativos aos acidentes de trabalho, a obra “O Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação” da OIT, em sua representação no país, (2012, p. 286) preleciona que:

É importante enfatizar que, indubitavelmente, os custos dos acidentes são ainda maiores se considerarmos diversos outros custos indiretos a eles associados, como por exemplo: despesas com a contratação e treinamento de trabalhador substituto quando o afastamento é definitivo ou prolongado; perda (ainda que eventualmente momentânea) de produtividade do trabalho; custos atrelados aos danos materiais e eventual interrupção do processo produtivo; perda de bônus quando da renovação do seguro patrimonial, custos com assistência jurídica,

inclusive para o processo de regularização do local do acidente, custo associado à imagem da empresa, dentre outros.

Por fim, o principal custo associado aos acidentes do trabalho não é passível de mensuração e refere-se ao irreparável prejuízo físico e psíquico-emocional causado aos trabalhadores e trabalhadoras acidentados e aos seus familiares e colegas.

Esse estudo passa agora à conceituação de acidentes de trabalho e explana seus desdobramentos para que a visão e entendimento acerca do assunto sejam ampliados. E em análise a suas diversas consequências, que seja observada a eficiência das medidas protetivas adotadas preventivamente para que o trabalhador tenha direito ao desempenho de suas atividades de maneira digna.

4.1 Acidente do trabalho e seus desdobramentos

Somente se conseguirá diminuir significativamente a incidência de acidentes de trabalho quando houver uma ação conjunta bastante atuante entre o Estado, seus órgãos responsáveis por tratar do assunto, e a sociedade de modo geral. É preciso a conscientização de que o trabalho digno, seguro e saudável é direito de todos.

E a relevância do tema é tanta que a OIT incumbiu-se de positivar normas a respeito.

Não se pode deixar de mencionar que o número de acidentes diminuiu como já citado em outros pontos do estudo, porém, ainda há muito que se fazer para que os resultados sejam ainda melhores. Oliveira (2014, p. 35) assim argumenta:

Nos últimos anos (2008-2012), a quantidade de acidentes, apesar de ainda elevada, sinaliza tendência de queda, mormente pela atuação conjunta dos diversos órgãos envolvidos e da sociedade em geral em defesa do trabalho seguro e saudável. Em termos relativos a queda é mais acentuada, visto que houve expressivo crescimento do número de trabalhadores formais. [...].

Ainda sobre a atuação governamental, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (2011, p. 2), que tem por objetivos promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, bem como a prevenção de acidentes e danos à saúde, causados pelo labor, buscando eliminar ou reduzir os riscos nos ambientes de trabalho, cita que: “são responsáveis pela implementação e execução da PNSST os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Saúde e da Previdência Social, sem prejuízo da participação de outros órgãos e instituições que atuem na área”.

Ponto positivo a ser relatado, segundo citações de Oliveira (2014), é que os

empresários já estão mais preocupados com a saúde e a segurança de seus empregados. Diversos foram os fatores que colaboram para que tal fato ocorresse. A pressão sindical, repercussão negativa em mídias, a fiscalização e atuação do Ministério Público do Trabalho e as indenizações por responsabilidade civil. Os empregadores atualmente estão investindo mais em prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e colhendo frutos positivos no balanço, repercutindo inclusive na avaliação mercantil da empresa.

Relevante pontuar também que assim como os trabalhadores com vínculo permanente, os avulsos têm os mesmos direitos trabalhistas contidos no ordenamento jurídico brasileiro. E em relação aos acidentes de trabalho ou doença ocupacional a CAT também deverá ser emitida. Oliveira (2014, p. 43) prescreve que:

É oportuno mencionar que ao trabalhador avulso foram estendidos os direitos assegurados aos trabalhadores com vínculo de emprego permanente, conforme previsão expressa do art. 7º, XXXIV, da Constituição da República. Assim, ocorrendo acidente do trabalho ou doença ocupacional com o trabalhador avulso, a Comunicação do Acidente do Trabalho – CAT – deverá ser emitida pela empresa tomadora dos serviços ou, na sua falta, pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão de obra. [...].

Para que um acidente seja considerado acidente do trabalho, levando em consideração o conceito legal atribuído a ele, devem ser observados alguns requisitos cumulativos, que na concepção de Oliveira (2014) são estes: evento danoso; que seja decorrente das atividades laborais a serviço da empresa; que venha a provocar lesão corporal ou perturbação funcional e; que cause a morte, perda ou redução, sejam essas permanentes ou temporárias, da capacidade laboral do trabalhador.

Polizel (2014, p. 21) entende que “acidente do trabalho é o infortúnio ocorrido em razão do trabalho, decorrente da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado, gerando incapacidade ou morte”.

Ainda quanto à conceituação de acidente de trabalho Oliveira (2014, p. 50) ressalta uma sequência lógica a ser analisada:

Pode ser observada uma sequência lógica necessária no conceito: trabalho de um empregado, durante o qual ocorre acidente, que provoca lesão ou perturbação funcional, que acarreta a incapacidade para o trabalho, podendo esta ser total, parcial ou temporária (trabalho – acidente – lesão ou perturbação funcional – incapacidade).

Equiparam-se ainda ao acidente do trabalho em sentido estrito as incapacidades decorrentes de fatores causais que não se

enquadram diretamente ao conceito de acidente típico, dentre estas estão as enfermidades advindas do trabalho; os acidentes ou doenças provenientes de suas causas diversas, analisados fatores do trabalho e extralaborais, dentre outros conforme menciona Oliveira (2014, p. 44).

Diante dessa dificuldade conceitual, a lei definiu apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, também denominado acidente típico ou acidente-tipo. No entanto, acrescentou outras hipóteses que se equiparam ao acidente típico para os efeitos legais. Isso porque a incapacidade também pode surgir por fatores causais que não se encaixam diretamente no conceito estrito de acidente do trabalho, tais como: enfermidades decorrentes do trabalho; acidentes ou doenças provenientes de causas diversas, conjugando fatores do trabalho e extralaborais (concausas); acidentes ocorridos no local do trabalho, mas que não têm ligação direta com o exercício da atividade profissional; acidentes ocorridos fora do local da prestação dos serviços, mas com vínculo direto ou indireto com o cumprimento do contrato de trabalho e acidentes ocorridos no trajeto de ida ou volta da residência para o local de trabalho. Como se vê, o legislador formulou um conceito para o acidente do trabalho em sentido estrito, o acidente típico, e relacionou outras hipóteses que também geram incapacidade laborativa, os chamados acidentes do trabalho por equiparação legal.

A caracterização do acidente típico é, geralmente, imediata, pois se trata de um evento súbito, inesperado, externo ao trabalhado e fortuito, que não pode ter sido provocado pela vítima. É notória a identificação em relação ao local em que ocorre e ao momento, o que o diferencia das

doenças ocupacionais que não são assim tão facilmente enquadradas. Estas são as conclusões trazidas pelo autor supracitado.

Em relação ao acidente típico e às doenças ocupacionais, nota-se que a conceituação e o enquadramento dos acidentes típicos são diferentes das doenças ocupacionais em razão do momento e local em que se dão os danos sofridos. As doenças ocupacionais geralmente ocasionam sintomas que tornam o nexos causal presumido, em virtude do desempenho de determinada atividade laboral ou ainda; de acordo com o serviço prestado e as condições ambientais de trabalho, independente da vinculação a profissão específica.

Sobre as doenças ocupacionais e sua conceituação o entendimento de Polizel (2014, p. 25) é o a seguir exposto: “doença ocupacional é a designação de doenças que causam alterações na saúde do trabalhador, provocadas por fatores relacionados com o ambiente de trabalho, isto é, a alteração da saúde do trabalhador provocada por fatores ambientais associados ao trabalho”.

Dentre as doenças ocupacionais percebem-se duas categorias, a doença profissional e a doenças do trabalho, cada uma com suas especificações e características. Enquanto a doença profissional é derivada de profissões específicas, tendo seu nexos causal

presumido, a doença do trabalho não tem vinculação a determinada atividade laboral, ela é decorrente do tipo de labor desempenhado ou de condições específicas do meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, Oliveira (2014, p. 51) preleciona que a doença profissional é assim descrita:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. [...] Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão.

Ainda o mesmo doutrinador, buscando a diferenciação entre doença profissional e doença do trabalho, conceitua a doença do trabalho, também conhecida por mesopatía ou doença profissional atípica da seguinte maneira.

Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão [...]

(OLIVEIRA, 2014, p. 52).

Sobre a doença profissional, Armond (2011, p. 75) diferentemente do que entende o doutrinador anteriormente citado, assim preleciona:

[...] 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, ou a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, também constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, acima citada.

Para Armond (2011), o conceito de doença profissional abrange tanto a doença profissional típica como também a doença do trabalho, não as diversificando entre doenças ocupacionais como gênero das quais são espécies as doenças profissionais e as doenças do trabalho.

Analisada a doença do trabalho, como espécie de doença ocupacional, há a exigência de comprovação do nexo causal entre as atividades desempenhadas pelo trabalhador e a ocorrência da doença. Assim, enquanto as doenças profissionais têm nexo causal presumido, as doenças do trabalho exigem comprovação da interligação entre a patologia e as condições em que o trabalho foi realizado, segundo

entendimento de Oliveira (2014).

Como já mencionado e tendo em vista a diferença entre doença profissional e doença do trabalho, passou-se a adotar o termo “doenças ocupacionais” como gênero do qual aquelas são espécies. Assim menciona Oliveira (2014, p. 52): “diante dos significados específicos de doença profissional e doença do trabalho, a denominação “doenças ocupacionais” passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho [...]”.

Ainda sobre a diferenciação entre acidente típico e doença ocupacional, vale enfatizar o esclarecimento trazido por Polizel (2014, p. 30):

É claro que acidente (acidente típico) e enfermidade (doença ocupacional) são conceitos distintos, vez que aquele caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, e esta normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento.

Importante salientar que, em sentido amplo, para a caracterização do acidente de trabalho, podem-se conjugar causas diretamente ligadas às atividades laborais desempenhadas com outras que sejam extralaborais, não tendo qualquer vínculo com a função exercida pelo trabalhador, mas que podem vir a agravar o infortúnio. Nesse raciocínio, observa-se:

Para o acidente do trabalho em sentido amplo, podem contribuir causas ligadas à atividade profissional com outras extralaborais, sem qualquer vínculo com a função exercida pelo empregado. Além disso, mesmo o acidente já ocorrido pode ser agravado por outra causa, como, por exemplo, um erro cirúrgico no atendimento hospitalar ou a superveniência de uma infecção por tétano, depois de pequeno ferimento de um trabalhador rural (OLIVEIRA, 2014, p. 57)

Nos exemplos citados pelo doutrinador, por mais que já tenha sido verificada a ocorrência do acidente, se este é agravado pelo desempenho das atividades laborais e em razão delas, será caracterizado o acidente do trabalho. Percebe-se em tais casos a presença da concausa, porém, ressalta-se que esta não exclui a necessidade da causa de origem ocupacional. Deve ser observado se o labor foi fator contributivo do acidente ou doença ocupacional, se desencadeou ou agravou doenças preexistentes ou se tornou precoce a ocorrência de doenças comuns, inclusive as de cunho degenerativo ou inerentes a grupo etário.

[...] Em outras palavras, a concausa não dispensa a presença da causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a

grupo etário (OLIVEIRA, 2014, p. 57).

Passa-se a análise de um dos tipos de acidentes equiparados a acidentes de trabalho e assim positivado no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se do acidente de trajeto ou de percurso. Menciona a Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 21, os acidentes equiparados a do trabalho para efeitos da própria lei e que acabam gerando reflexos em outros âmbitos. No inciso IV do artigo citado, observa-se que o acidente sofrido pelo trabalhador, na qualidade de segurado da Previdência Social, ainda que fora do local e horário de trabalho, se ocorrido no percurso entre a residência e o trabalho ou em trajeto contrário, independente do meio de locomoção utilizado, é caracterizado como acidente de trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei:

[...] IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

[...] 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.

Para que seja configurado o acidente de trajeto o nexo cronológico e o topográfico não podem ser alterados substancialmente, pois se assim o for haverá a descaracterização da relação de causalidade

e, conseqüentemente, a do acidente de trabalho. Porém, há que se ressaltar que se o trabalhador tem mais de um emprego, considerar-se-á acidente de trabalho o ocorrido no trajeto entre um e outro local de prestação de serviço. Esse é o entendimento de Oliveira (2014). Cabe frisar que o nexo cronológico é o tempo de deslocamento e o nexo topográfico é o trajeto habitual a que está sujeito o trabalhador.

Assim para que seja reconhecido o acidente de trajeto ou de percurso é necessário que o nexo cronológico e o nexo topográfico não sejam alterados. O empregado deve fazer habitualmente o mesmo percurso no mesmo lapso temporal. Fato relevante e que merece destaque, como já citado, é que se o trabalhador tem mais de uma relação de trabalho, caso ocorra acidente no trajeto entre um e outro local para a prestação das atividades laborais também é configurado o acidente de percurso.

Ainda sobre definição de acidente de trajeto, Polizel (2014, p. 34) preleciona que: “acidente de trajeto ou acidente *in itinere*, é aquele que ocorre no percurso do local da residência para o trabalho ou desse para aquela, considerando a distância e o tempo de deslocamento compatíveis com o percurso do referido trajeto”.

Analisa-se agora as ações a serem tomadas na ocorrência de qualquer tipo de

acidente do trabalho ou suas equiparações. Primeiramente deve haver comunicação do fato à Previdência Social. É dever do empregador a expedição da CAT, sendo a vítima ou seus dependentes dispensados de iniciativa a respeito. Seguindo esse raciocínio, Oliveira (2014, p. 63) assim preleciona, citando ainda o artigo 22 da Lei nº 8.213/1991.

O primeiro passo para o reconhecimento de qualquer direito ao empregado que sofreu acidente do trabalho ou situação legalmente equiparada é a comunicação da ocorrência à Previdência Social, cuja legislação, no Brasil, incorporou a infortúnica do trabalho. Com o objetivo de facilitar a concessão rápida dos benefícios e, ainda, diante do caráter social do seguro acidentário, a norma legal atribui ao empregador a obrigação de expedir a comunicação do acidente, ficando dispensada, assim, a vítima ou seus dependentes da iniciativa do requerimento. Estabelece a Lei nº 8.213/1991:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

A presente pesquisa já mencionou em outros momentos que o acidente do trabalho pode gerar consequências jurídicas em diversos âmbitos, refletindo no contrato trabalhista, na esfera penal, nos benefícios acidentários, nas ações regressivas em favor

da Previdência Social, nas indenizações por responsabilização civil, nas inspeções realizadas pelo Ministério do Trabalho, no pagamento de indenizações referentes a seguros privados para cobertura da morte ou invalidez permanente do trabalhador, e ainda na reação corporativa do sindicato da categoria profissional, estes são os argumentos trazidos por Oliveira (2014).

Outro fato que merece destaque é que, diante tantas abordagens negativas quando da ocorrência do acidente de trabalho, os patronos acabam por não proceder com a comunicação de maneira a manter o infortúnio sem a publicidade devida. No intuito de garantir o resguardo do direito do trabalhador o legislador instituiu normas facilitando a comunicação do sinistro e ampliou ainda a divulgação entre os interessados, para que sejam tomadas as medidas cabíveis. Caso o empregador insista na omissão, Oliveira (2014, p. 64-65) assim orienta aos empregados:

Com receio de tantas repercussões onerosas, muitos empregadores sonégam a comunicação, procurando impedir a publicidade do sinistro. O legislador, no entanto, com o objetivo de combater a subnotificação, instituiu normas visando a facilitar a comunicação do acidente e ampliar a sua divulgação entre todos os interessados, para que possam tomar as medidas que entenderem cabíveis. Assim, no caso de omissão ou resistência do empregador, a CAT também pode ser emitida pelo próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou

qualquer autoridade pública, mesmo após vencido o prazo fixado para a comunicação pela empresa. Além disso, passou-se a exigir a emissão em quatro vias, com a seguinte destinação: 1ª via – INSS; 2ª via – Segurado ou dependente; 3ª via – Sindicato dos trabalhadores; 4ª via – empresa. É dever da empresa remeter as cópias para os destinatários mencionados, bem como informar ao segurado ou aos seus dependentes em qual agência do INSS a CAT foi registrada.

O empregador tem por obrigação registrar a CAT assim que ocorrer o acidente de trabalho ou que for diagnosticada a suspeita de doença que seja relacionada ao trabalho. Nos casos das doenças relacionadas ao trabalho, deve ser observado se houve alteração, sintoma ou sinal clínico que leve à suspeita denexo causal com a atividade desempenhada pelo trabalhador. Oliveira (2014) entende que desta maneira não haverá emissão excessiva de CAT por mera desconfiança ou capricho do empregado.

Deve-se ressaltar também que quando da ocorrência de doenças ocupacionais, a data para indicação na CAT torna-se de difícil apuração, já que não é possível precisar o momento em que o trabalhador se acometeu da doença. Diante essa dificuldade, coube ao legislador estabelecer, por presunção legal, que a data a ser adotada para reconhecimento da doença ocupacional é a de início da incapacidade laborativa para o desempenho das atividades habituais do trabalhador, o dia da segregação

compulsória ou o dia em que a doença for diagnosticada, preferindo o que ocorrer primeiro. Para fins de preenchimento da CAT, a data será a que o médico formulou a suspeita diagnóstica. Esse ainda é o entendimento trazido pelo doutrinador supracitado.

A prática de muitas empresas é preencher a CAT somente na ocorrência de acidente de trabalho com afastamento ou incapacidade. Porém, deve-se frisar que a comunicação deve ser registrada em todo e qualquer caso de acidente ou doença ocupacional, havendo afastamento ou não, sendo consequência a incapacidade ou não. As estatísticas acabam não sendo reais em razão dessas omissões, principalmente nos casos de acidentes sem afastamento já que seria muito mais difícil que a fiscalização pudesse ter conhecimento do infortúnio. Comprova-se o relatado a seguir.

Vale enfatizar que a CAT deverá ser preenchida em todos os casos em que ocorrer acidente ou doença ocupacional, mesmo que não haja afastamento do trabalho ou incapacidade. Sabe-se, porém, que a subnotificação nos acidentes que não acarretam afastamento é grande, até porque é muito difícil o fato ser detectado pela fiscalização (OLIVEIRA, 2014, p. 67).

Analisa-se, posteriormente, as consequências do enquadramento ou não de acidente do trabalho perante a Previdência Social, levando-se em consideração as

disposições da Lei nº 8.213/1991, do Decreto nº 99.684/1990, do Decreto nº 3.048/1999 e do Código Penal.

De início cabe ressaltar a garantia provisória no emprego que, conforme artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 ocorre quando do afastamento acidentário. Já nos casos em que há afastamento previdenciário, ou seja, aquele não considerado acidente do trabalho, não há que se mencionar a garantia provisória de emprego, que é de 12 (doze) meses a contar da cessação do auxílio-doença acidentário, independente da percepção, por parte do empregado, do auxílio-acidente.

Quanto ao FGTS em relação ao período em que o trabalhador se encontra afastado de suas atividades laborais, o Decreto nº 99.684/1990, em seu artigo 28 é objetivo ao mencionar que é obrigatório o depósito do FGTS em situações de licença por acidente de trabalho. Diferentemente do que ocorre no afastamento previdenciário em que não há a obrigatoriedade do depósito.

Pode-se observar que alguns benefícios previdenciários necessitam do cumprimento da carência do número mínimo de contribuições para que o trabalhador faça jus a este. Porém, o artigo 26 da Lei nº 8.213/1991 positiva que quando o benefício a ser concedido for auxílio-acidente ou auxílio-doença e

aposentadora por invalidez nos casos de acidente, qualquer que seja sua natureza ou causa, e ainda, doença profissional ou do trabalho, não haverá período de carência. Para efeito e maior entendimento, cita-se na íntegra o artigo em apreço do dispositivo jurídico mencionado:

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

I - pensão por morte, auxílio-reclusão, salário-família e auxílio-acidente;

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;

III - os benefícios concedidos na forma do inciso I do art. 39, aos segurados especiais referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei;

IV - serviço social;

V - reabilitação profissional.

VI - salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica.

Sobre a alíquota do seguro acidente do trabalho, o Decreto nº 3048/1999, em seu artigo 202-A prescreve que esta poderá ser reduzida em até cinquenta por cento ou majorada em até cem por cento, analisado o desempenho da empresa em relação à sua

atividade, que será aferido por meio do Fator Acidentário de Prevenção – FAP. Em se tratando de afastamento previdenciário, não há que se falar em majoração ou diminuição desta alíquota.

Vale ressaltar ainda os possíveis efeitos criminais, que podem ser observados quando a situação for de afastamento acidentário, não o sendo nos casos de afastamento previdenciário. Um dos exemplos que ilustra o exposto, trazido pelo Código Penal, é a frustração, mediante fraude ou violência de direito assegurado pela legislação trabalhista. São diversas as normas legais e regulamentares em âmbito trabalhista que buscam assegurar o direito à saúde, segurança, higiene e integridade física do trabalhador, evitando assim acidente de trabalho. Se essas normas não são obedecidas, o empregador está incorrendo em um tipo penal, previsto no artigo 203 do dispositivo jurídico antes mencionado.

Ainda no sentido de responsabilização do empregador, vale citar Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 883): “já vimos que a ofensa aos bens jurídicos pode gerar responsabilização em dois graus, quando o ordenamento visa à prevenção/repreensão pelo Direito Público (Direito Penal) ou quando busca uma reparação dos danos causados pelo autor (Responsabilidade

Civil)”.

Em se tratando de afastamento previdenciário não pode haver aplicação de multas pela Inspeção do Trabalho. Já nos casos em que há afastamento acidentário, os empregadores são passíveis de multa, já que, conforme já mencionado, na maioria das vezes o acidente do trabalho poderia ser evitado se as normas legais e regulamentares tivessem sido obedecidas. Esse é o entendimento de Oliveira (2014).

O artigo 120 da Lei nº 8.213/1991 traz ainda a possibilidade de ação regressiva da Previdência Social em face do empregador, que pode ser observada no afastamento acidentário e não é admissível nos afastamentos previdenciários.

Por fim, ressalta-se a possível indenização por responsabilização civil pretendida pelo empregado, vítima do acidente de trabalho, em face do empregador. Resta evidenciada esta possibilidade em casos de afastamento acidentário, não ocorrendo, no entanto, nos casos de afastamento previdenciário.

Enfim, a presente pesquisa passa à análise das vantagens, desvantagens e eficácia da utilização dos equipamentos de proteção individual, equipamentos de proteção coletiva e das medidas administrativas na prevenção dos acidentes de trabalho.

4.2 Vantagens, desvantagens e eficácia da utilização de EPI's, EPC's e medidas administrativas na prevenção de acidentes do trabalho

Esse estudo aborda até o momento o meio ambiente de trabalho e a legislação correlata, trazendo a positivação do tema na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas normas da Organização Internacional do Trabalho. Explana ainda sobre os mecanismos e instrumentos de higiene do meio ambiente de trabalho e o combate a acidentes, descrevendo a utilização dos equipamentos de proteção coletiva, dos equipamentos de proteção individual e das medidas administrativas de combate a acidentes de trabalho, de acordo com as normas trabalhistas.

Esclarece ainda esta pesquisa sobre os equipamentos de proteção e a responsabilização por acidentes do trabalho traçando um paralelo entre a responsabilidade do empregador pelo não fornecimento dos EPI's e a falta de fiscalização quanto ao uso deles, e a responsabilidade do empregado pela não utilização dos equipamentos de proteção.

Por fim, relata sobre os equipamentos de proteção e sua eficiência na prevenção de acidentes de trabalho, analisando o acidente de trabalho e seus desdobramentos. Passa-se agora à exposição das vantagens, desvantagens e eficácia da utilização dos EPI's, EPC's e medidas administrativas na prevenção de acidentes de trabalho.

Percebe-se com todo o exposto que a preocupação acerca da saúde, higiene, segurança e integridade física do trabalhador tem sido cada vez mais intensificada. São normas legais e regulamentares por todo o ordenamento jurídico brasileiro, bem como em órgãos internacionais de defesa dos direitos dos trabalhadores.

A não observância dessas normas acarretam várias consequências podendo ser sentidas com mais intensidade pelo trabalhador vítima de acidentes de trabalho já que este, na ocorrência do infortúnio, pode vir a ficar incapacitado de prestar suas atividades laborais e, em casos mais graves, chegando até mesmo ao óbito. O empregador que não obedece ao estabelecido nas normas também sofre as consequências, que vão desde a perda da força de trabalho, até mesmo à responsabilização civil e criminal pelo fato.

Ressalta-se também que as consequências dos acidentes de trabalho e das doenças

ocupacionais vão além das relações individuais entre empregado e empregador. Nesse sentido, aponta Ferro (2015, p. 12):

É fato que, nas condições em que o trabalho é desenvolvido nos dias que correm, muitos acidentes e doenças ocupacionais têm ocorrido e as consequências há muito não mais ficam restritas às relações individuais. Para muito além do círculo familiar, os acidentes de trabalho trazem implicações para a sociedade em geral, visto que os efeitos de tais eventos se fazem chegar no sistema previdenciário, no abarrotamento do sistema de saúde, na agressão ao meio ambiente, isso só para citar alguns pontos. [...].

Cumprir ao estabelecido no ordenamento jurídico quanto às normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador e, conseqüentemente, quanto à utilização dos EPI's, EPC's e de medidas administrativas de prevenção de acidentes de trabalho traz inúmeras vantagens tanto ao empregador, quanto ao empregado. Até mesmo o Estado e a sociedade, de um modo geral são beneficiados com o atendimento às leis, já que a Previdência Social suportaria menos ônus se ocorressem menos acidentes de trabalho, diminuindo seu passivo de auxílio-acidente, auxílio-doença acidentário e até mesmo de auxílio-doença previdenciário, tendo em vista que alguns desses últimos são, na verdade, frutos de acidentes de trabalho onde não há o registro da CAT.

Sobre a onerosidade sofrida pela Previdência Social e o relatado anteriormente quanto ao assunto, observa-se que a perícia realizada por este órgão pode ainda não entender o nexo causal entre o acidente ocorrido e o labor prestado. Em tais situações, há o reconhecimento do acidente como sendo de qualquer natureza, fazendo jus o trabalhador ao benefício previdenciário cabível, mas não auferindo os direitos acidentários.

[...] o acidente ou doença comunicado pela empresa pode ser ou não caracterizado tecnicamente como acidente do trabalho. Se a Perícia indicar que não há nexo causal do acidente ocorrido como trabalho, o INSS reconhecerá apenas o acidente de qualquer natureza, conferindo à vítima os benefícios previdenciários cabíveis, mas não os direitos acidentários. Igual desfecho ocorrerá se a doença, mesmo considerando-se as possíveis concausas, não estiver relacionada ao trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 69).

O mesmo doutrinador supracitado menciona ainda que a emissão da CAT pela empresa nem sempre é feita, por não haver o empenho necessário por parte do patrono para que tal ato seja realizado. O empregador entende que não é interessante enquadrar o infortúnio na categoria de acidente do trabalho, pois assim o empregado fará jus a estabilidade provisória no emprego por 12 (doze) meses após a alta médica e por haver a obrigação de depósito do FGTS no período de afastamento quando

este for superior a 15 dias. Outro fator que, segundo Oliveira (2014), faz com que o patrono não registre a CAT é que a responsabilidade civil somente pode ser pleiteada se houver caracterização prévia de acidente de trabalho. Assim, com o enquadramento de acidentes de trabalho como acidentes de qualquer natureza as estatísticas acabam mascaradas e há uma sobrecarga nos benefícios previdenciários.

A responsabilidade do patrono na prevenção dos acidentes de trabalho vai muito além do descrito nas normas legais e regulamentares. Nesse sentido, aponta Oliveira (2014, p. 217):

Com efeito, em muitas ocasiões, as normas legais ou regulamentares simplesmente apontam diretrizes gerais para a conduta patronal, tais como: adotar precauções no sentido de evitar acidentes; reduzir até eliminar os riscos existentes no local de trabalho; promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais; esclarecer e estimular os empregados na prevenção dos acidentes; identificar situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; elaborar programa visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio de antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho etc.

Ressalta-se, portanto, que as normas,

muitas vezes, têm o condão apenas de traçar diretrizes a serem seguidas pelo empregador com o intuito de prevenir acidentes de trabalho. Cabe ao empregador conscientizar, educar e orientar os seus trabalhadores na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. São diversas as ações que podem ser tomadas pelo empregador para que o empregado se veja protegido desses infortúnios e tenha seus direitos garantidos.

O que deve ser bastante frisado e que empregado, empregador, Estado e sociedade em geral devem perceber é que na ocorrência do acidente de trabalho os prejuízos são percebidos por todos. Assim, em sentido contrário, quando há o investimento na prevenção pode-se notar diversos benefícios, desde o retorno financeiro para o empregador até o cuidado da saúde mental do empregado, já que este se sente valorizado e respeitado quando percebe a preocupação com a proteção de seus direitos. Oliveira (2014, p. 33) no mesmo raciocínio aponta que:

É preciso enfatizar que todos perdem com o acidente do trabalho: o empregado acidentado e sua família, a empresa, o governo e, em última instância, toda a sociedade. Se todos amargam prejuízos visíveis e mensuráveis, é inevitável concluir que investir em prevenção proporciona diversos benefícios: primeiramente, retorno financeiro para o empregador; em segundo lugar, reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; em terceiro, melhoria

das contas da Previdência Social e, finalmente, ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados.

As vantagens da utilização de EPI's, EPC's e medidas administrativas de prevenção de acidentes de trabalho podem ser claramente percebidas já que, como citado anteriormente, quando ocorre um acidente os prejuízos são sentidos pelo empregado vítima do acidente, por sua família, pela empresa, pelo governo e pela sociedade. A prevenção ainda é o melhor caminho e, se seguido, faz jus o empregador a um retorno financeiro, os trabalhadores passam a ser reconhecidos de maneira ética gozando inclusive de ganho emocional por se sentirem valorizados e respeitados, e, por fim, a Previdência Social que tem menos custos com pagamentos de benefícios decorrentes de acidentes de trabalho.

Ainda sobre o relatado acima e as vantagens trazidas pela obediência às normas e, conseqüentemente, o uso de EPI's, EPC's e medidas administrativas de prevenção de acidentes do trabalho, Oliveira (2014, p. 33) assim prescreve:

Todos esses fatores conjugados geram um efeito sinérgico positivo resultando maior produtividade, menor absenteísmo e, conseqüentemente, mais lucratividade. Como se vê, a gestão adequada dos riscos para preservação da saúde e integridade dos trabalhadores não se resume simplesmente ao

cumprimento de normas para atender à legislação e evitar as multas trabalhistas. Vai muito além disso. Representa uma moderna visão estratégica da atividade econômica e requisito imprescindível para a sobrevivência empresarial no longo prazo.

Não há que se discutirem os resultados positivos trazidos pela prevenção dos acidentes de trabalho. Preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores vai muito além de cumprir normas para o atendimento da legislação evitando assim as multas sofridas nesse aspecto. A preocupação com a saúde e a integridade do trabalhador pode ser considerada uma estratégia econômica a ser sentida, em longo prazo, já que com a prevenção, o empregador auferirá maior retorno financeiro, garantindo assim sua sobrevivência empresarial.

Ainda sobre a conduta do empregador quanto à prevenção de acidentes de trabalho, conclui-se que este deve agir com rigorosa diligência e nesse sentido aponta Oliveira (2014, p. 222-223):

Uma análise vagarosa das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador permite concluir que, atualmente, o empregador deverá adotar uma rigorosa diligência na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, sob pena de possibilitar à vítima a comprovação da culpa patronal, ainda que na modalidade de culpa levíssima. Daí o dever atribuído à empresa de contratar especialistas habilitados para manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme mencionam as diretrizes para implantação dos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho e os

diversos programas de prevenção. As estatísticas dos acidentes do trabalho no Brasil, com números elevados, estão justificando essa tendência de exigir, cada vez mais, o rigoroso cumprimento das normas protetivas da saúde e da segurança do empregado.

Como exposto por diversas vezes no decorrer desse estudo, o trabalho digno e que garanta a proteção do trabalhador é um direito fundamental inerente a todos e que merece toda a atenção. Ferro (2015, p. 204) enfatiza nesse aspecto que:

[...] o trabalho é reconhecido como um direito humano porque é impossível desvinculá-lo da pessoa de quem o presta, sendo mesmo uma marca da personalidade do indivíduo que propicia a sua visualização social, razão pela qual é necessário protegê-lo contra arranjos de poder, notadamente em tempos de globalização e precarização de mão de obra.

Ainda de acordo com a autora supracitada e como é notório o não atendimento das normas de segurança e saúde no trabalho e, por consequência, a ocorrência dos infortúnios causam sequelas graves e irreversíveis. Assim, a atuação dos organismos internacionais na defesa desses direitos dos trabalhadores tem sido primordial para prevenção e repressão dos acidentes de trabalho. Trata-se de uma atuação conjunta entre órgãos nacionais e internacionais para que as estatísticas de sinistros sejam diminuídas e que o trabalhador possa laborar com mais

segurança, sendo respeitada sua integridade física.

Não há que se questionar que a prevenção, a obediência às normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador e, conseqüentemente a estas ações, o uso dos equipamentos de proteção individual, dos equipamentos de proteção coletiva e a adoção de medidas administrativas diminuem consideravelmente as conseqüências trazidas pelos acidentes de trabalho. A única desvantagem, assim vista pelo empregador, é o custo para implantação de todos os requisitos estabelecidos pelas normas, porém, ao se analisar o custo de um acidente de trabalho e suas possíveis indenizações, a prevenção sairia muito menos onerosa. Assim sendo, nota-se que as vantagens do uso dos EPI's, EPC's e medidas administrativas de prevenção de acidentes de trabalho são latentes e bastante expressivas como já exposto no decorrer dessa pesquisa, gerando resultados positivos não só para empregado e empregador, como também para o Estado e a sociedade de maneira geral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pode observar, a utilização dos equipamentos de proteção individual tem papel fundamental na prevenção dos acidentes de trabalho e este tema é de bastante relevância jurídica e social. O assunto em questão tem o condão de garantir trabalho digno, que venha a proteger a integridade física, a saúde e a segurança do trabalhador.

O tema abordado, tendo em vista sua relevância, é positivado em vários dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro e também em âmbito internacional. Essa positivação tem por intuito assegurar que o trabalhador exerça o seu labor de maneira segura eliminando ou, que seja, minimizando os riscos à sua saúde e à sua segurança.

Com a positivação do princípio da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e também dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa há a garantia de maior proteção aos direitos dos trabalhadores. Inclui-se como meio de aplicação de tais princípios e fundamentos, elencados na Carta Magna brasileira, a obrigação de disponibilização por parte do empregador dos equipamentos de proteção.

Outra norma legal que regula a respeito da

utilização e disponibilização obrigatória de equipamentos de segurança ao trabalhador é Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – dispendo de uma seção exclusiva que regulamenta os equipamentos de proteção individual. A Seção IV, do Capítulo V, deste dispositivo jurídico trata do tema em questão de maneira a estabelecer normas que possibilitem e obriguem que sejam respeitadas a segurança e a medicina do Trabalho.

O assunto também é abordado na Organização Internacional do Trabalho – OIT – que também regulamenta a proteção à saúde e à segurança do trabalhador por meio de suas convenções. São exemplos de convenções sobre o assunto a de número 12, que dispõe sobre a indenização por acidente do trabalho na agricultura; a 19, que trata da igualdade de tratamento na indenização por acidente de trabalho; a 42, que regulamenta a indenização por enfermidade profissional; a 155, que preleciona a segurança e saúde dos trabalhadores; a 161, que diz respeito aos serviços de saúde do trabalho e; a 170, que cita a segurança no trabalho com produtos químicos.

Conclui-se, portanto, que o tema é de suma importância, sendo positivado perante a Organização Internacional do Trabalho e, em âmbito nacional, na Carta Magna Brasileira, a normativa maior do Estado

Democrático de Direito, na Consolidação das Leis do Trabalho, em leis esparsas e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ainda analisando o ordenamento jurídico, ressalta-se que o Poder Público e a coletividade tem o dever de proteger o meio ambiente. E como já mencionado, o artigo 225 da Constituição Federal de 1988, garante a todos o direito a um o meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo-se nesse âmbito o meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, a defesa e proteção do meio ambiente como um todo é obrigação do Poder Público e da coletividade, devendo estes entes mantê-lo ecologicamente equilibrado de maneira que seja garantida a sadia qualidade de vida, nesse sentido também, busca-se a proteção do trabalhador em seu meio ambiente de trabalho.

A aplicação das NR's, que complementam o ordenamento jurídico brasileiro, é obrigatória para todos os estabelecimentos que enquadram a contratação de seus empregados na Consolidação das Leis do Trabalho. Incluem-se nesses estabelecimentos, inclusive, órgãos da administração direta e indireta e, ainda, órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário. O requisito para tanto é que haja contratação regida pela CLT. Trata-se de

normas que visam salvaguardar a segurança e a medicina do trabalho para empregados de quaisquer estabelecimentos que se submetam às normativas da CLT.

Outro ponto que merece destaque é a aplicação de medidas administrativas de combate a acidentes do trabalho, bem como a utilização dos equipamentos de proteção individual e dos equipamentos de proteção coletiva. Trata-se de um conjunto de ações que tem por objetivo garantir a segurança e a saúde do trabalhador no desempenho de suas funções. A conduta patronal tem o condão de evitar que acidentes ocorram, ou ao menos oportunizar maneiras para que estes sejam evitados, sendo a conduta do empregado de grande relevância para o sucesso na prevenção dos acidentes de trabalho.

Diversas são as normas que buscam resguardar os direitos dos trabalhadores quanto à saúde, segurança e higiene no trabalho. As normas que estipulam o uso dos EPI's também tem esse condão. Por serem obrigatórias tais normas, os empregadores têm o dever de cumprir com o estipulado. O patrono tem por obrigação fornecer os EPI's necessários para que os riscos de acidentes de trabalho sejam minimizados quando do desempenho das funções de seus empregados. Além do fornecimento de EPI's adequados às

necessidades, o empregador deve treinar os empregados quanto ao uso desses equipamentos de maneira correta e, ainda, fiscalizar seu uso contínuo, já que o poder diretivo e disciplinar a ele pertence. Se o empregador descumpre qualquer dessas prescrições, comprovado o seu dolo ou culpa, poderá ser responsabilizado pela ocorrência de acidentes do trabalho devendo indenizar a vítima.

Com todo o exposto até o momento e em relação à reparação civil, pode-se ressaltar que não há que se pleitear indenização se o empregado não cumpre aos deveres a ele impostos e o empregador atende a todas às suas obrigações, de acordo com o que está regulamentado e positivado nas diversas normas jurídicas.

Assim, o empregado que labore em local em que todas as normas de segurança, higiene e saúde do trabalho sejam atendidas por parte do empregador, mas que ele próprio não as observe e não cumpra o que é estipulado para que seja mantida sua integridade física, não faz jus a nenhuma reparação civil. Este empregado apenas será atendido pelo seguro acidentário que seria devido em qualquer situação de acidente, mesmo nas que ocorram fora do ambiente laboral.

O empregado tem por obrigação atender às estipulações das normas legais e

regulamentares, bem como das normas internas da empresa que prezem por sua saúde, higiene e segurança no trabalho. Se não o faz, mesmo diante todo o treinamento, fiscalização e aplicação do poder diretivo e disciplinar do patrono, incorrerá em culpa, exclusiva, se o empregador cumpria a todas as regulamentações; ou concorrente, se este era omissivo ou displicente, mas o acidente somente ocorreu porque o empregado contribuiu para tanto.

Como já ressaltado, evitar os acidentes de trabalho prevenindo-os por meio do uso de equipamentos de proteção individual, equipamentos de proteção coletiva, medidas administrativas preventivas não somente garante que o trabalhador labore de maneira digna, sendo garantidos os seus direitos à saúde, segurança, higiene e integridade física como também diminui custos indenizatórios por parte do empregador e também por parte de Previdência Social, o que acaba por influenciar a sociedade de um modo geral em vários aspectos.

E conclui-se ainda que as normas, muitas vezes, têm o condão apenas de traçar diretrizes a serem seguidas pelo empregador com o intuito de prevenir acidentes de trabalho. O dever do empregador vai além de simplesmente atender ao estipulado nessas normas, tendo

o encargo de conscientizar, educar e orientar os seus trabalhadores na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. São diversas as ações que podem ser tomadas pelo empregador para que o empregado se veja protegido desses infortúnios e tenha seus direitos garantidos.

O que deve ser bastante frisado e que empregado, empregador, Estado e sociedade em geral devem perceber é que na ocorrência do acidente de trabalho os prejuízos são percebidos por todos. Da mesma maneira, quando há benefícios, estes são estendidos a cada envolvido. Exemplo disso é que quando há o investimento na prevenção pode-se notar desde o retorno financeiro para o empregador até o cuidado da saúde mental do empregado, já que este se sente valorizado e respeitado quando percebe a preocupação com a proteção de seus direitos.

Sem dúvidas, a prevenção, a obediência às normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador e em paralelo a estas ações, o uso dos equipamentos de proteção individual, os equipamentos de proteção coletiva e a adoção de medidas administrativas podem diminuir consideravelmente as consequências trazidas pelos acidentes de trabalho. Possível desvantagem, assim entendida

pelo empregador, é o custo para implantação de todos os requisitos estabelecidos pelas normas, porém, ao se analisar o custo de um acidente de trabalho e seus desdobramentos, a prevenção seria menos onerosa a todos. Assim sendo, nota-se que as vantagens do uso dos EPI's, EPC's e das medidas administrativas de prevenção de acidentes de trabalho são acentuadas e bastante expressivas como já exposto no decorrer desse estudo, gerando resultados positivos não só para empregado e empregador, como também para o Estado e a sociedade de maneira geral.

REFERÊNCIAS

ARMOND, Geraldo Henrique de Souza. **A responsabilidade objetiva do empregador no acidente de trabalho.**

Disponível em:
<<http://www.google.com.br/url?url=http://www.teses.u>

[sp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18042012154810/publico/Geraldo_Henrique_de_Souza_A](http://www.teses.u.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18042012154810/publico/Geraldo_Henrique_de_Souza_A)

[rmond_ME.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwiG_6aald3bAhXDC5AKHXTCCikQFggZMAE&usg=AOvVaw0sncTn7WBSCOX8eRnFOkkV](http://www.teses.u.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18042012154810/publico/Geraldo_Henrique_de_Souza_A_rmond_ME.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwiG_6aald3bAhXDC5AKHXTCCikQFggZMAE&usg=AOvVaw0sncTn7WBSCOX8eRnFOkkV)>.

Acesso em: 17 jun. 2018.

BRASIL. **Código Penal.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/D

[el2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:

<<http://www.planalto.gov.br/>

[ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>.

Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm)

[br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm)

>. Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. **Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.** Disponível em:

<[http://www.planalto.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm)

[gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm)>.

Acesso em: 23 nov. 2018.

_____. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.**

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/cciv](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)

[il_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Normas Regulamentadoras.**

Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-sau>

[de-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras](http://trabalho.gov.br/seguranca-e-sau-de-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras)>. Acesso em: 30 out. 2018.

_____. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.** Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 9 – Programa de Prevenção de**

Riscos Ambientais. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR9.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR10.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 17 – Ergonomia.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SS T/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 23 – Proteção Contra Incêndios.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR23.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR24.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 25 – Resíduos Industriais.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR25.pdf>>. Acesso em: 16

jun. 2018.

_____. **NR 26 – Sinalização de Segurança.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR26.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR33.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **NR 35 – Trabalho em Altura.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR35.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

FERRO, Thania Maria Bastos Lima. **A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho.** Disponível em: <<http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/6316>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil.** Vol. Único. São Paulo: Saraiva, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático.** 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARCELLINO, Irevan Vitória. **Da informação à educação em saúde: a CIPA e sua atividade educativa em uma empresa de Ribeirão Preto, SP.** Disponível em: <http://www.google.com.br/url?url=http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-04072005-095137/publico/MARCELLINO_IV.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjg49XHk93bAhXCiJAKHcUfCzIQFggaMAE&usg=AOvVaw12DjgQrQJihdcHaSfrJ562>. Acesso em: 16 jun. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 8. ed. rev. ampl. atual. São Paulo: LTr, 2014.

_____, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 23 out. 2018.

_____. **Perfil do trabalho decente no Brasil.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/docum.emts/publication/wcms_234424.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. **Política nacional de segurança e saúde no trabalho.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_212109.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2018.

POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado.** Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6384/1/Rosana%20Boscariol%20Bataini%20Polizel.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2018.

SILVA, Paulo Emílio Vilhena da. **A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador: responsabilidade sem dano.** Disponível em: <http://www.google.com.br/url?url=http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-090341/publico/Dissertacao_de_Mestrado_2010.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjJoYHZlt3bAhXCkPAKHROCDI8QFgggMAM&usg=AOvVaw3Fgq0zpSPSAf6R0ujac9H>. Acesso em: 16 jun. 2018.