

CURSO DE DIREITO

Anderson Da Rosa Garcia

**INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS: RELAÇÃO ENTRE AS
CAUSAS DOS AFASTAMENTOS EM DECORRÊNCIA DE DOENÇAS LABORAIS
PELO NÃO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA POR PARTE DOS
EMPREGADORES**

Santa Cruz do Sul
2015

Anderson Da Rosa Garcia

INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS: RELAÇÃO ENTRE AS CAUSAS DOS AFASTAMENTOS EM DECORRÊNCIA DE DOENÇAS LABORAIS PELO NÃO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA POR PARTE DOS EMPREGADORES

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Ms. Suzete Da Silva Reis
Orientadora

Santa Cruz do Sul
2015

TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, do acadêmico Anderson Da Rosa Garcia adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 04 de novembro de 2015.

Prof.MS. Suzete Da Silva Reis
Orientadora

À minha noiva Duliana Cássia Debastiani, por seu amor e companheirismo.

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.

(Martin Luther King)

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares pelo incentivo, aos professores e colegas do Curso de Direito pelos ensinamentos e amizade. A professora orientadora, Suzete Reis, pelo encorajamento e sabedoria transmitida na realização desta monografia.

Também agradeço ao coordenador do curso Edson Botelho, as bibliotecárias Muriel e Luciana por disporem de material bibliográfico muito útil na realização deste trabalho.

E por fim as três mulheres mais importantes de minha vida, minha mãe Vera Lucia, que sempre me incentivou e me encorajou nos momentos difíceis, minha filha Maria Eduarda, que com seu carinho e afeto me oportunizou conhecer o verdadeiro significado do amor incondicional, e a minha noiva Duliana, que com amor e compreensão me incentivou a persistir na busca de meus objetivos. Foi também por elas que persisti na realização deste sonho.

RESUMO

O presente trabalho monográfico trata do tema “A inobservância das normas trabalhistas: relação entre as causas dos afastamentos em decorrência de doenças laborais pelo não cumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores”. Pretende-se, investigar o Direito do Trabalho em suas mais diversas nuances, direcionado aos afastamentos do trabalho em virtude de doenças laborais e de acidentes de trabalho. Para tanto, foi empregada a técnica de pesquisa bibliográfica que consiste, basicamente, na leitura, fichamento e comparação das teorias dos principais autores do Direito que tratam desse problema. Partindo-se do pressuposto de que os afastamentos do trabalho decorrentes de acidentes e doenças laborais estão correlacionados ao não cumprimento da legislação trabalhista pelos empregadores, bem como considerando os principais aspectos atinentes à literatura em foco, é um tema que se apresenta como fundamental para sociedade, visto de que se trata do trabalho, garantia fundamental de todo cidadão.

Palavras-chave: acidentes; direito do trabalho; doenças do trabalho; empregador; trabalhador.

ABSTRACT

This monograph deals with the subject of "Non-compliance with labor standards: relationship among the causes of sick leave due to work related illness for breaches of labor legislation by employers." The aim of this work is to investigate labor laws in their various nuances, focusing on sick leave due to industrial diseases and work accidents. To that end, we used the bibliographical research methodology consisting mainly of reading, filing and comparing theories of leading authors of the law who deal with this problem. Starting from the assumption that sick leave due to accidents and industrial diseases are related to noncompliance with labor legislations by employers, as well as considering the main aspects related to the focus on literature, it is an issue that presents itself as fundamental to society, given that it comes from work, a fundamental right of every citizen.

Keywords: accidents; labor laws; work related illnesses, employer; worker.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	ORIGEM E FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1	Origem e relações sociais que envolvem o Direito do Trabalho	12
2.2	Fundamentos e o desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil.....	14
2.3	Princípios do Direito do Trabalho.....	18
3	ASPECTOS JURÍDICOS SOBRE TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	23
3.1	Fundamentos da proteção do trabalhador.....	23
3.2	Normas de proteção ao trabalhador.....	26
3.3	A efetividade das normas de segurança do trabalho: a responsabilidade pela fiscalização do cumprimento	32
4	ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	35
4.1	Acidente do trabalho: caracterização.....	35
4.2	Doenças ocupacionais: caracterização.....	39
4.3	Dos impactos e da prevenção dos acidentes do trabalho.....	42
5	CONCLUSÃO	49
	REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca investigar o Direito do Trabalho em suas mais diversas nuances, direcionado aos afastamentos do trabalho em virtude de doenças laborais. Em sua obra Martinez (2012, p.45) define o direito do trabalho como sendo “o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes”,

O Direito do Trabalho possui notada importância jurídica, pois as relações empregatícias fazem-se presentes em todas as camadas sociais. Desta forma, as causas principais dos afastamentos do trabalho tornam-se incógnitas inquietantes para os estudiosos do Direito e para a sociedade em geral, sendo o seu estudo de grande relevância para os ambientes acadêmico, jurídico e social.

A pesquisa busca investigar se há correlação entre as causas que levam os trabalhadores a afastarem-se de seus empregos temporária ou definitivamente estão vinculadas ao não cumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores, principalmente sob o aspecto da saúde do trabalhador.

A pesquisa possui cunho bibliográfico, e terá sua fundamentação teórica desenvolvida com base na legislação e normas vigentes, bibliografias atualizadas de autores especialistas no assunto, e informações publicadas pelos órgãos governamentais que regem o assunto.

Para uma melhor compreensão do tema, o presente trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro, intitulado “Origem e Fundamentos do Direito do Trabalho” o qual aborda aspectos que envolvem o surgimento do direito e a sua consolidação na Revolução Industrial no século XVIII, os fundamentos e o desenvolvimento das normas trabalhistas no Brasil e os princípios norteadores da legislação que envolve o direito do trabalho.

O segundo capítulo denominado “Aspectos Jurídicos sobre Trabalho e a Proteção do Trabalhador” trata inicialmente dos fundamentos e das normas que regem a proteção do trabalhador no ambiente laboral, e aborda questões pertinentes a efetividade das normas de segurança do trabalho ao que tange a fiscalização do cumprimento das mesmas, as prerrogativas legais, bem como a competência os órgãos fiscalizadores.

Por fim, no terceiro capítulo, sob o título “Acidentes de Trabalho e Doenças

Ocupacionais” irá tratar da caracterização e dos conceitos dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais sob a ótica de autores especializados no assunto. Ademais será feita uma abordagem sobre os impactos e a prevenção dos acidentes de trabalho, a partir da análise de dados estatísticos publicados pela Previdência Social.

2 ORIGEM E FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, assim como os demais ramos do Direito é norteado por regras, princípios e fundamentos. No caso do Direito do Trabalho, o estudo e apreciação destes institutos jurídicos são necessários ao entendimento das relações entre empregado e empregador, configurando-se como essenciais para o balizamento dos vínculos trabalhistas.

2.1 Origem e relações sociais que envolvem o Direito do Trabalho

As relações sociais são o elemento propulsor da evolução da humanidade, pois para conviver coletivamente o homem precisa conquistar seu espaço, adquirir bens, constituir família e tornar material aquilo que deseja para si e para sua comunidade.

Oliveira (2008, p.7) apud Moraes Filho (1995) conceitua o Direito do Trabalho pelo âmbito econômico:

na ânsia de satisfazer suas necessidades materiais, vê-se o homem obrigado a conquistar a natureza, retirando dela a matéria-prima indispensável aos seus produtos manufaturados, que, transformado em mercadorias, entraram em circulação na sociedade. O homem, como todos os animais vivos, como escreveu Sombart, deve dedicar grande parte de sua atividade para satisfazer suas necessidades materiais, para prover a própria manutenção.

É possível correlacionar a origem do trabalho com a necessidade do homem em socializar-se e viver coletivamente. Acerca do tema Martinez (2012) traz em sua obra elementos que foram historicamente fundamentais para a formação do direito trabalhista. Segundo o autor, a agregação social está relacionada ao direito do trabalho, pois a associação familiar fez surgir o poder representativo, o qual ao decorrer do tempo foi utilizado para balizar relações laborais. O autor disserta que o valor social do trabalho também constitui elemento formador, visto que o mesmo inicialmente estava vinculado ao sentido de sofrimento e dor, sendo relativamente recentes as concepções do trabalho como elemento de dignidade e valorização do ser humano.

Acerca do processo formador das relações trabalhistas, Delgado (2010, p. 62) assevera que:

a relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo

feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar com categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a produção que lhe é inerente) começará seu roteiro de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea.

Na concepção de Vecchi (2009) os princípios liberais tiveram efeito sob a origem dos direitos trabalhistas, pois consideram o indivíduo o valor máximo da vida em sociedade. O autor discorre que o mito dos homens livres e iguais perante a lei foi fundamental para a Revolução Industrial e para o desenvolvimento econômico.

Com relação a consolidação do Direito do Trabalho no meio social, Delgado (2012, p.87) disserta que:

o direito do trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. [...] O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.

Martinez (2012) ainda corrobora a formação histórica do trabalho com a Revolução Industrial, neste período a busca pela liberdade e novos valores fez evoluir a conscientização coletiva, houve um processo peculiar de formalização das relações do trabalho, passando da coerção corporativa para relações mais bem definidas e legalmente organizadas, fazendo assim com que o contexto trabalhista nunca mais fosse o mesmo.

Para Nascimento (2008, p.8), a origem do direito do trabalho:

[...] as doutrinas sociais desempenharam importante papel na criação do *direito do trabalho* e de alguns dos seus princípios, como o trabalho como participação da dignidade da pessoa do homem, merecedor da mais alta valoração, o justo salário, o salário vital, a igualdade salarial, a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, o direito a associação dos trabalhadores e outros; [...] Sob esse prisma, o trabalhador é a razão de ser, única e exclusiva, do *direito do trabalho*, que deve ser configurado como um direito de classe, do operário, do assalariado, para determinado segmento de pessoas em posição social de desvantagem, um direito especial, produto de uma sociedade desigual, tendente a favorecer os excluídos do processo econômico e desprovidos das vantagens [...], vivificado por princípios, muitos dos quais foram incorporados às declarações de direitos, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem. (Grifado no original).

Delgado (2012) sustenta a tese de que o Direito do Trabalho emergiu de uma combinação de fatores, que são classificados por ele em três grupos: fatores econômicos, sociais e políticos.

Delgado (2012) aborda o fator econômico sob o aspecto da estruturação de mão de obra livre, mas subordinada por meio da relação de emprego, o autor menciona a direta relação com a produção pelo novo sistema produtivo emergente de grande indústria, essa nova forma de produzir em escalas maiores e mais organizadas demandou maior concentração de força de trabalho.

Do ponto de vista social Delgado (2012) aponta a concentração proletária em grandes centros industriais na sociedade Europeia e Norte Americana como elemento impulsionador do reconhecimento do Direito do Trabalho perante uma instituição recente, a empresa.

Ao que tange aspectos políticos Delgado (2012, p.88) afirma que:

são fatores que conduziram ao surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado.

Há de se mencionar que as inquietações sociais do século XVIII, foram decisivas para que o direito do trabalho evoluísse consideravelmente, principalmente como fruto da insatisfação do proletariado, que diante da elevada concentração de trabalhadores nos parques fabris se via capaz de lutar por seus direitos

2.2 Fundamentos e o desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil

No Brasil, as relações laborais passaram por um longo período de evolução, esse desenvolvimento se deu por influências externas e internas. As interferências externas emergiram principalmente da Europa, que foi o berço da Revolução Industrial e das pressões sociais defensoras da liberdade e dos direitos dos trabalhadores. Fora do Brasil, a elaboração de leis que protegiam os trabalhadores e norteavam as relações empregatícias foram mais amplamente difundidas e muito tempo antes do que no Brasil, um dos motivos foi a colonização que ocorreu tardiamente quando comparada a outros países. Rocha (2005) menciona que o compromisso assumido com a OIT (Organização Internacional do Trabalho) também corroborou para a observância das normas trabalhistas pelo Brasil.

As interferências internas emergiram principalmente de imigrantes vindos da Europa, segundo Rocha (2005, p.15):

internamente, imigrantes com inspirações anarquistas participaram do movimento operário, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas, em 1930.

Vecchi (2009 p.43) discorre sobre os primórdios do desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil:

antes do “descobrimento” não faz muito sentido falarmos de relações de trabalho no Brasil, pois o trabalho se dava no seio das comunidades indígenas de forma comunitária e para subsistência, sem registros de dominação ou trabalho forçado. Com o descobrimento, por outro lado, pelo fato de o Brasil ter sido colonizado nos moldes do extrativismo predatório, sequer se pode falar nos impactos da primeira Revolução Industrial [...]. O trabalho é prestado no campo, base da economia, em regime de escravidão. Nas cidades existem atividades artesanais, que se organizam de forma muito próxima das corporações de ofício, e outras atividades [...]. Assim, tendo a economia base predominantemente rural, o trabalho prestado era preponderantemente escravo, o que tornava, de forma geral, impossível o florescimento de relações de trabalho em moldes fundados na liberdade de trabalho e, mesmo, de uma regulamentação desse trabalho. (Grifado no original).

VECCHI (2009 p.44) pondera que “com a abolição da escravatura em 1888 e a proclamação da República em 1889, deram-se alguns pressupostos políticos para o desenvolvimento de um novo tipo de relação de trabalho”.

Nascimento (2008) aborda o desenvolvimento dos direitos trabalhista no Brasil e relata que nos primórdios dos anos 1900 o grande número de imigrantes fomentou a indústria brasileira e expandiu a massa operária, condições estas fundamentais para que o trabalho subordinado viesse a ser regido por leis de proteção, em contraponto o Poder Público mantinha-se alheio as reivindicações vindas da massa proletária. Estes dois fatores foram decisivos para o elevado número de greves e o movimento político. O autor discorre que a maioria das greves objetivava melhores salários e redução da jornada diária de trabalho, acentuando-se em maior número no início do século XX.

O direito ao trabalho é uma garantia constitucional, a carta magna brasileira dispõe em seu art.1º, inciso IV o princípio fundamental dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a constituição brasileira também faz menção em seu art.5º, inciso XIII que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as

qualificações profissionais que a lei estabelecer. Diante do exposto Guimarães (2014, p. 44) relata que:

a constituição de um país é a regra superior que compõe o ordenamento jurídico, e visa garantir a segurança de *por quem, quando e como* se dará um comando e suas inter-relações de uma nação, além de reger como norma de natureza essencial a relação entre pessoas e grupos que pertencem a essa mesma sociedade. (Grifado no original).

As várias constituições brasileiras abordaram a questão do trabalho, de forma crescente todas ampliaram os direitos dos trabalhadores, desde a primeira constituição em 1824 até a última de 1988 os direitos evoluíram notoriamente. Acerca do tema, Rocha (2005) assevera que somente na Constituição Federal (CF) de 1988 os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, elevando o direito ao trabalho como uma garantia de ordem fundamental no campo social. A autora ainda relembra que foi a Constituição Federal de 1988 que proibiu a interferência do Poder Público nas organizações sindicais, valorando o direito coletivo, ainda expõe que a sociedade brasileira, compreendeu o alcance das novas regras que valorizavam o pleno exercício da cidadania e a extensão de novos direitos ali consagrados, essas transformações ocorreram no sentido de que os princípios abordados na Constituição impactassem na vida dos brasileiros e não apenas fossem apreciados na literatura como cumprimento de um dever solene.

A CF de 1988 é considerada por muitos autores como contemporânea no que tange a modificações da legislação trabalhista, mesmo que a Carta Magna seja ainda do século XX, a mesma trouxe em seu texto garantias fundamentais para as massas trabalhadoras que perduram até os dias atuais. Nascimento (2010) corrobora os aspectos positivos que foram trazidos pela CF de 1988, o principal deles foi o novo posicionamento das relações entre os sindicatos e o Estado, por meio da adoção de dois princípios, a auto-organização sindical que permitiu a livre criação dos sindicatos sem prévia autorização do estado, e a autonomia de administração dos sindicatos.

Antes mesmo da Constituição Federal de 1988, o Presidente Getúlio Vargas, foi notório incentivador das causas trabalhistas, o qual aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas, evidenciando assim um importante marco na história do país, destarte Gomes (2014, p. 4) relata que:

o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, com o intuito de criar decretos que disciplinavam sobre profissões, trabalho das mulheres,

salário mínimo e a Justiça do Trabalho. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar sobre o Direito Trabalhista em nosso país. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas. A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, que exercia funções delegadas de poder público, o imposto sindical, como forma de submissão das entidades de classe do Estado e a competência normativa dos tribunais do trabalho, que solucionavam os desentendimentos entre os trabalhadores e empregadores.

Gomes (2014, p. 4) aborda a evolução histórica dos direitos trabalhistas no Brasil e menciona a Consolidação das Leis do Trabalho, conforme segue:

com a existência de várias normas sobre diversos assuntos trabalhistas, era necessário estabelecer uma sistematização dessas regras. Então, foi editado por Getúlio Vargas o decreto lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho. As Constituições de 1937 e 1967 mantiveram os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores. Em 05 de outubro de 1988 foi aprovada atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11.

A Consolidação das Leis do Trabalho não só sistematizou as normas, como também mudou a relação de trabalho existente nos séculos anteriores, para uma relação de emprego, onde o trabalhador agora não era mais um mero instrumento para gerar ganhos, e sim o mais importante e defendido fator existente no Direito do Trabalho. Após sua edição vários decretos e leis novas surgiram, ampliando-se o Direito Trabalhista a cada dia mais.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) surgiu da necessidade de homogeneizar as normas brasileiras que tratavam das relações laborais. De acordo com Nascimento (2010), a CLT não atendeu inicialmente com primor os objetivos a que se destinava, isso se deu principalmente porque as relações trabalhistas são mutáveis e dinâmicas, desta forma eram necessárias constantes modificações legais, segundo o autor isso se tornou evidente pelo significativo número de decretos, decretos-leis e leis que foram elaborados com o intuito de alterá-la.

Para Nascimento (2008, p.4):

o conceito de direito do trabalho não pode ser satisfatoriamente avaliado sem a sua inserção no direito, fenômeno maior a que se acha integrado, como a parte em relação ao todo. Aceitando-se como premissa que a lógica é a ciência da estrutura do pensamento e os elementos do pensamento são os conceitos, que, uma vez apreendidos de modo unívoco, permitem ao pensamento científico cumprir a sua finalidade, tem-se como da maior importância o estudo do conceito de direito do trabalho à luz dos impactos que esse fascinante ramo do direito vem sofrendo no período contemporâneo.

A legislação trabalhista evoluiu expressivamente no decorrer dos anos, esse avanço na regulamentação das relações entre empregado e empregador deve-se principalmente pela pressão da massa trabalhadora organizada por meio de

sindicatos.

2.3 Princípios do Direito do Trabalho

O direito trabalhista, por ser uma ciência social, está consolidado em pilares fundamentais, desta forma, os princípios auxiliam os usuários das informações no direcionamento de sua compreensão, interpretação e aplicabilidade jurídica.

Para Pereira (2013, p. 30), “Princípios são regramentos básicos que fundamentam todo ordenamento jurídico, um determinado ramo do direito ou um instituto jurídico próprio. São mandamentos de otimização” [...].

Os princípios trabalhistas são instrumentos catalizadores da justiça e possuem o intento de intensificar sua aplicabilidade, segundo Martinez (2012) os princípios trabalhistas são:

- a) Princípio da proteção;
- b) Princípio da indisponibilidade de direitos;
- c) Princípio da continuidade da relação de emprego;
- d) Princípio da primazia da realidade;
- e) Princípio da razoabilidade; e
- f) Princípio da boa-fé.

Ao que se refere ao princípio da proteção Martinez (2012, p.84) explica que, “Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual”. [...]

Para Vecchi (2009 p.325) a finalidade do princípio da proteção:

assim, tendo como propósito nivelar a desigualdade material entre patrões e empregados, por meio de uma desigualdade jurídica, busca a efetivação da igualdade substancial. Além disso, entendemos que o princípio da proteção é onde mais se materializa, no campo do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana. Este princípio pode ser reconduzido ao disposto no par.2º do art.5º da CF de 1988, bem como a toda a sistemática constitucional, que deixa bem clara a opção do constituinte na busca de um Estado democrático de direito, que busque a igualdade material e a justiça social com o reconhecimento e a promoção dos direitos dos trabalhadores. Na CLT a presença de tal princípio é, por demais, evidente, apresentando-se como inspirador da obra legislativa.

Martinez (2012 p.84) ainda pondera que “Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais”.

Diante da aplicação do princípio da proteção fica evidente que este serve como

contrabalanço jurídico, pois serve como ponderador de relações jurídicas notadamente desequilibradas.

Ao que tange o princípio da indisponibilidade de direitos Vecchi (2009, p.327) aduz que “O princípio da indisponibilidade, [...] consiste na vedação de que os empregados renunciem ou transacionem, individualmente, quanto aos direitos conferidos pelas normas trabalhistas”. [...]

Para Martinez (2012, p.90) o princípio da irrenunciabilidade:

[...] visa proteger o trabalhador das suas próprias fraquezas, está materializada em uma série de dispositivos da CLT, entre os quais se destaca o seu art 9º. Esta atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei. É importante registrar que o texto da CLT, antes da revisão final empreendida pela comissão que a constituiu, possuía disposição expressa acerca da irrenunciabilidade de direitos pelos trabalhadores, [...] essa disposição foi suprida porque os responsáveis pela Consolidação das Leis do Trabalho entenderam ser a irrenunciabilidade uma elementar conclusão do princípio de ordem pública, mediante o qual são nulos os atos praticados no intuito de excluir a eficácia da legislação do trabalho.

Através da literatura pesquisada se torna evidente que nada adiantaria uma legislação com previsões de direitos mínimos ao trabalhador, se o mesmo pudesse ter a opção de renuncia-los.

Com relação ao princípio da continuidade da relação de emprego VECCHI (2009) explana que o trabalho deve ser entendido como valor social, a continuidade do contrato de trabalho deve ser vista como de interesse público e social, pois o direito ao trabalho é um dos princípios da ordem econômica.

O autor ainda salienta que devido a “reserva de mão-de-obra” decorrente do desemprego, houve uma precarização e flexibilização das relações de trabalho, e a criação de formas de contratos trabalhistas por prazos determinados afeta o princípio da continuidade.

Acerca do tema Martinez (2012, p. 97) versa que:

o princípio da continuidade pode ser entendido como aquele que visa “atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos”, gerando, por isso, presunções sempre favoráveis aos trabalhadores. Nesse sentido, se um contrato por tempo determinado é violado em algum dos seus requisitos previstos em lei, há, por bem da continuidade, uma **conversão do ajuste por tempo determinado em um contrato por tempo indeterminado**.

A continuidade sugere também a ausência de intenção do empregado em pôr fim ao contrato que o arrima. Por isso, presume-se, sempre, que a **terminação de um vínculo** deu-se **por iniciativa patronal** e sem causa justa em lugar de por iniciativa ou com justa causa. (Grifado no original).

A partir do entendimento de VECCHI (2009) observa-se que o contrato de trabalho em si, já possui natureza sucessiva e desta forma presume-se que o mesmo deva permanecer de forma indeterminada, afim de assegurar a produção e sustento do empregado.

A relevância do princípio da continuidade da relação de emprego se deve a sua vinculação com o valor social do trabalho, sendo o mesmo de natureza essencial a promoção e manutenção da dignidade da pessoa humana.

Sobre o princípio da primazia da realidade Delgado (2010, p.192) discorre que “[...] amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade [...]”.

O entendimento sobre o princípio da primazia da realidade é bastante amplo, sobre ele Martinez (2012, p.98) corrobora fundamentando que:

o princípio da **primazia da realidade** baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

Esse princípio aplica-se tanto *a favor* quanto *contra* o empregado. Justifica-se essa atitude de porque o princípio ora em análise dá primazia à realidade, e não à versão apresentada pelo trabalhador em detrimento daquela oferecida pelo empregador.

É verdade que o empregado, como sujeito juridicamente mais fragilizado, é a vítima preferencial dos documentos que revelam coisa diversa daquilo que efetivamente existiu. [...]. (Grifado no original).

O princípio da primazia da realidade visa nortear os operadores do direito para que estes façam prevalecer os fatos, do que se ater a meras questões contratuais ou de natureza burocrática.

O princípio da razoabilidade remete a ideia de justo, ponderável, acerca do tema Vecchi (2009, p.318) discorre que:

no âmbito do próprio direito do trabalho a razoabilidade significa que os contratantes agem segundo a razão, sendo também um abrandamento do princípio protetor para que não se chegue a aplicação deste numa situação que não mantenha a aceitabilidade do equilíbrio entre as posições do empregado e do empregador.

Para Martinez (2012, p.98):

razoabilidade é a qualidade daquilo que seja conforme a razão, entendida como a faculdade de que dispõe o ser humano de avaliar, julgar e ponderar

ideias universais, concebidas na medida em que seja possível conhecer o real por oposição ao que é aparente.

É justamente a razoabilidade, princípio lógico antecedente de todos os referenciais para solução de conflitos entre a vontade e a declaração, que define o alcance e a amplitude de alguns conceitos jurídicos indeterminados, entre os quais a iminência, a irresistibilidade e a inescusabilidade.

O princípio da razoabilidade, embora não seja especificamente trabalhista, é aplicado amiúde nas relações de trabalho. Delas brotam comportamentos que precisam ser aferidos segundo um padrão médio de bom-senso.

A razoabilidade configura-se importante balizador das relações trabalhistas, pois as relações de emprego nada mais são do que o vínculo entre empregador e empregado, essa relação que une partes em condições desiguais exige bom senso e tratamento plausível.

O princípio da boa-fé é amplamente difundido no meio jurídico, segundo VECCHI (2009) esse princípio nada mais é do que uma norma de conduta, onde o direito prima por sua presença nas relações jurídicas, pois a presença da boa-fé impõe respeito as relações jurídicas, o autor ainda menciona devem haver a lealdade e cooperação com a outra parte do vínculo obrigacional. Esse princípio traz respaldo jurídico e aumenta o compromisso das partes vinculadas juridicamente.

Para Martinez (2012, p.99):

a boa-fé tem o seu conceito egresso da consciência ética da sociedade. Manifestada por meio de comportamentos reveladores de uma **crença positiva** e de uma **situação de ignorância ou de ausência de intenção malévola**, a boa-fé é medida pela prática cotidiana da vida e é remetida, nas lides jurídicas, à apreciação do juiz como partícipe e intérprete do sentimento social.

Operando sobre o plano dos princípios e sobre a própria lei, a boa-fé é exigida, como dever acessório, na formação dos contatos e protegida durante o transcurso dos ajustes já formados. Por força dela cada um dos sujeitos de uma relação jurídica deve oferecer informação, ampla e irrestrita, sobre os detalhes do negócio a ser extremamente relevantes a ponto de influenciar a celebração do ajuste ou a continuidade executiva do negócio. [...](Grifado no original).

Há de se mencionar que a boa-fé é condição essencial para pautar os pleitos jurídicos, pois o direito e a própria aplicação da norma jurídica ficariam prejudicados pela ausência de respaldo perante a sociedade e as partes.

Os princípios trabalhistas refletem com clareza o primor e o zelo com que o tema deve ser tratado, pois quando há um dissídio trabalhista intrinsecamente a uma relação entre empregado e empregador, o direito explícito ou deduzido no ordenamento jurídico serve para iluminar o legislador, pois o mesmo sinal servirá para elaborar as leis dos respectivos ordenamentos, como se fora um intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões, onde as partes devem ter seus direitos respeitados e ambas

dependem do trabalho para manter sua dignidade.

3 ASPECTOS JURÍDICOS SOBRE TRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A saúde do trabalhador é tema recorrente no cotidiano empresarial e social. Ao longo dos tempos esta matéria adquiriu importância crescente no ambiente jurídico, principalmente pelas relações trabalhistas constituírem elementos essenciais da sociedade, bem como em razão do crescente número de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais que provocam o afastamento do trabalhador, repercutindo não apenas no âmbito laboral, mas também social.

3.1 Fundamentos da proteção do trabalhador

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais são motivações recorrentes para os afastamentos dos trabalhadores de seus empregos, segundo o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho mantido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). O afastamento por si só influencia um ciclo bastante complexo: o empregado por ter que ausentar-se de suas funções, o empregador que se depara com postos de trabalho temporariamente desocupados e a União que mantém a Seguridade Social, que muitas vezes arca financeiramente com os custos dos afastamentos dos trabalhadores pela concessão de benefícios como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente e também pelos benefícios relacionados a habilitação e reabilitação profissional e pessoal. Os passivos decorrentes das licenças para tratamento de saúde são difíceis de serem mensurados, justamente por envolverem várias partes interessadas.

Oliveira (2007), discorre que para entender o dano moral acidentário não se pode olvidar que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como um dos fundamentos elementares a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Oliveira (2007, p.123) delonga sua tese afirmando que:

além disso, a ordem econômica deve estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170), a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193) e constitui objetivo fundamental da República construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I). O princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196), adaptado para o campo do Direito do Trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do

empregador. Para isso, a Constituição garantiu no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Esses princípios fundamentais entalhados no alto da hierarquia constitucional devem estar no ponto de partida de qualquer análise a respeito das normas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores [...].

A legislação que versa sobre a saúde do trabalhador é vasta, e no Brasil há regulamentações específicas para a pauta. A proteção do trabalhador é uma garantia constitucional, pois a Carta Magna Brasileira reserva seu segundo capítulo denominado “Dos Direitos Sociais”. E, em específico, os artigos 6º e 7º fazem alusão ao direito social do trabalho e aos direitos garantidos aos trabalhadores visando a melhoria da sua condição social. Os incisos XXII e XXVIII garantem ao trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Quanto a legislação que trata da saúde do trabalhador Moraes (2012, p. 18) aduz que:

a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – dedica o Capítulo V, Título II, à Segurança e Medicina do Trabalho, e sua Seção XV, art.200, de acordo com a redação dada pela Lei 6.514, de 22/12/1977. É, ainda um dos instrumentos mais eficazes, sobretudo quando se fala de prevenção de acidentes. Em complemento à CLT existem as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego, publicadas inicialmente pela Portaria MTb 3.214, de 08/06/1978 e que vêm sendo continuamente atualizadas pela edição de Portarias.

O Ministério do Trabalho, por intermédio da Portaria MTb 3.214/78, aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) previstas no capítulo V da CLT. Essa mesma portaria estabeleceu que as alterações posteriores das NR seriam determinadas pela então Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho. [...].

Moraes (2012, p. 18) aborda as questões relacionadas a saúde do trabalhador no âmbito previdenciário, desta forma assevera que:

é importante destacar a legislação previdenciária, em especial a Lei 8.213/91, que sofreu, ao longo desses anos, diversas modificações, sendo as mais recentes e significativas as introduzidas pelas Leis 9.032/1995 e 9.528/1997, que tratam da legislação acidentária e da aposentadoria especial. Além da legislação específica sobre Seguridade e Previdência Social, quando se trata da questão de acidentes do trabalho, existem outros diplomas legais complementares a serem consultados. [...]

Incorporam-se às leis brasileiras as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), quando promulgadas por Decretos Presidenciais. As Convenções Internacionais são promulgadas depois de submetidas e aprovadas pelo Congresso Nacional. Além da legislação ordinária, existe um conjunto de Leis, Decretos, Portarias e Instruções Normativas que complementam o ordenamento jurídico dessa matéria.

De acordo com a conceituação exposta por Guimarães (2014, p. 87) “Trabalho

é gênero da expressão “emprego”, que é espécie, ou seja, nem todo trabalho é realizado na forma de emprego, mas todo emprego é uma forma de trabalho”.

Delgado (2010, p.269-270) aborda a relação de emprego sob o prisma da CLT, a qual baseia-se em características essenciais:

os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por *persona física* a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com *personalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não-eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com *onerosidade*.

[...] No *caput* de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda *persona física* que prestar serviço de natureza *não eventual* a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no *caput* do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “*intuitu personae*” (*personalidade*) por *persona física*, em situação de subordinação com *onerosidade*. (Grifado no original).

No que tange a diferenciação entre atividade e trabalho Martinez (2012, p. 101) leciona:

a atividade é entendida como um gênero que comporta duas espécies: o trabalho e a atividade em sentido estrito. O que distingue as referidas espécies substancialmente é a **meta**. Enquanto o “**trabalho**”, indispensavelmente remunerado, tem por escopo o sustento próprio e, se for o caso, familiar do trabalhador, a forma identificada como “**atividade em sentido estrito**”, prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica, tem objetivos diferentes, ora relacionados com o intento de aperfeiçoamento, ora associados a ações meramente solidárias”. (Grifado no original).

Diante das várias peculiaridades que envolvem o Direito Trabalhista, é de extrema importância conceituar os termos que cercam o tema a fim de evitar erros ou distorções, acerca das conceituações de trabalho e emprego Peixoto (2010, p. 5, grifo do autor) disserta que:

a primeira observação pertinente refere-se à amplitude de ambas as expressões quanto à palavra “trabalho”. Na verdade, melhor seria, em inúmeros casos, não pronunciar “contrato de trabalho”, mas contrato de emprego e, em lugar de relação de trabalho, seria mais próprio dizer relação de emprego.

Entretanto, a denominação corrente é contrato de trabalho, inclusive encontrada no art. 442 da CLT.

O autor ainda corrobora com a definição correta dos termos:

o vértice do direito do trabalho não é todo trabalhador, mas um tipo especial dele, o empregado. Há vários outros tipos de trabalhadores que não estão incluídos no âmbito de aplicação do direito do trabalho. Não há uma definitiva orientação quanto aos tipos de trabalhadores sobre os quais o direito do

trabalho deve ser aplicado. Predomina o entendimento segundo o qual o trabalho que deve receber a proteção jurídica é o trabalho subordinado. A CLT é basicamente uma Consolidação das Leis dos Empregados. [...] Assim, contrato de trabalho é um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar serviço não eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.

Há de se mencionar que o vocabulário jurídico é vasto em conteúdo, até mesmo os próprios juristas divergem quanto a conceituação de alguns termos. Essa dilatação também pode estar associada ao grande número de decisões proferidas pelo judiciário brasileiro, em especial as Varas Trabalhistas, desta forma, há produção de conteúdo relevante e bastante ampliado, pois são interpretações diferentes de juristas distintos.

A proteção do trabalhador e as relações trabalhistas possuem extenso conteúdo jurídico. São inúmeras as leis, os decretos e as normas publicadas que atendem ao tema. Com relação ao tema, a Ministra Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2015):

FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. RELAÇÃO DE EMPREGO PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS FÁTICO-JURÍDICOS - INDÍCIOS E ONUS DA PROVA - RECOMENDAÇÃO Nº 198 DA OIT. "PEJOTIZAÇÃO" - VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. 01. Na contratação de pessoa física na qualidade de prestador de serviços autônomo, para laborar em serviços enquadrados na atividade essencial da tomadora, com pessoalidade e subordinação, presume-se a fraude, formando-se o vínculo direto com a reclamada. [...]. Ao reconhecer a prestação de serviços realizada pelo demandante, afirmando-a eventual, autônoma e impessoal, a empresa atraiu para si o ônus da prova acerca da ausência dos pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia, do qual não se desincumbiu. [...] (TRT-1 - RO: 00114153220135010014 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA Data de Julgamento: 08/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/04/2015)

O estudo dos aspectos que envolvem a saúde do trabalhador, bem como das normas que dispõem sobre saúde e segurança no ambiente de trabalho, constituem elementos essenciais das relações entre empregado e empregador. São questões indissociáveis aos vínculos trabalhistas e recorrentes no meio jurídico.

3.2 Normas de proteção ao trabalhador

Ao que tange a evolução de conceitos e da legislação que cuida do direito a proteção e a saúde do trabalhador Oliveira (2007, p. 109) afirma que “com o tempo, entretanto, percebeu-se que era preciso ir além do simples atendimento médico, pois,

sem interferência nos fatores causais, o tratamento não surtiria efeito satisfatório. Entra em cena, então, a contribuição da Engenharia por intermédio da Higiene ocupacional e, posteriormente, da Ergonomia, cuja análise multidisciplinar conta com a participação de fisiologistas, psicólogos, arquitetos, médicos e engenheiros”.

Oliveira (2007, p.109) ressalta o notável progresso das medidas de proteção ao trabalhador, segundo ele:

com efeito, tem início, em meados do século XX, a etapa da “Saúde Ocupacional”. Alarga-se o conceito de saúde, com a criação da Organização Mundial de Saúde - OMS - em 1946 e o Brasil amplia as normas de segurança e medicina do trabalho, instituindo os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA. A mudança do Capítulo V do Título II da CLT, por intermédio da Lei n. 6.514/77, teve o propósito de aprofundar as medidas preventivas para retirar o Brasil da incômoda posição de campeão mundial em acidentes do trabalho. No ano de 1978 o Ministério do Trabalho publicou a consolidação das normas de segurança e medicina do trabalho, por intermédio da Portaria n. 3.214. (Grifado no original).

A nível mundial houve um importante avanço nas questões que envolvem saúde e proteção do trabalhador com a Convenção 155 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a qual dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Em seu artigo 3º a convenção disserta sobre definição de terminologias próprias a serem consideradas para sua aplicação.

Segundo o Art.3 da Convenção 155, interpreta-se da seguinte forma:

- a) expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Há de se mencionar que a ratificação da Convenção 155 pelo Brasil, em 18 de maio de 1992, trouxe um importante progresso nas áreas de proteção, segurança e

saúde do trabalhador. Do artigo 4º ao 6º são mencionados que os membros signatários da Convenção devem observar conjuntamente com órgãos representativos dos trabalhadores e empregadores uma política nacional coerente e eficaz de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. Tais políticas visam a redução ao máximo possível das causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente laboral, conforme segue os artigos do Convênio 155 da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 5 - A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.[...]

Art. 6 - A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e as práticas nacionais.

De acordo com o previsto no art. 200 da CLT o Ministério do Trabalho publicou em 1978 a Portaria n. 3.214 a qual aprovava as Normas Regulamentadoras (NR) pertinentes a segurança e medicina do trabalho. Atualmente são 35 Normas Regulamentadoras vigentes, tratando das mais diversas situações que envolvem a segurança e saúde do trabalhador.

A NR 1 pode ser considerada como a base elementar da estrutura que envolve a Portaria n. 3.214, pois nela estão mencionadas as disposições iniciais que regem as demais normas regulamentadoras, bem como a aplicabilidade e a extensão das mesmas. Também estão contidos na NR 1 os direitos e obrigações do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores ao que se relaciona com a segurança e medicina do trabalho.

A obrigatoriedade da implantação dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT por empresas públicas e privadas que sejam regidas pela CLT torna a NR 4 como fundamental, pois seu conteúdo promoveu o fomento da proteção e saúde do trabalhador por parte dos empregadores.

A NR 5 instituiu a obrigação da criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), assim como nas demais NR's estão sujeitos ao cumprimento desta todas as empresas públicas e privadas regidas pela CLT. O objetivo da CIPA é envolver os colaboradores na prevenção de acidentes de trabalho e estimular os trabalhadores a manifestarem-se sobre as condições de trabalho, desta forma,

intenta-se dirimir os riscos de acidentes laborais e de promover a saúde evitando doenças ocupacionais.

Os equipamentos de Proteção Individual (EPI) são abordados na NR 6, a mesma estabelece quais os EPI's que os empregadores serão obrigados a disponibilizar a seus funcionários, considerando as condições de trabalho.

As NR 7 e 9 são correlacionadas, sendo que a primeira versa sobre a obrigação dos empregadores e instituições que admitam trabalhadores de instituir o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), enquanto a segunda prevê a elaboração e implementação do Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). O PCMSO objetiva promover e preservar a saúde dos trabalhadores e o PPRA visa promover a saúde e resguardar a integridade dos colaboradores por meio da prevenção de riscos ambientais, pois o programa tem foco na antecipação e controle de riscos ambientais que possam afetar negativamente a saúde dos trabalhadores, o PPRA contempla a defesa do meio ambiente e dos recursos nela disponíveis.

A NR 17 estabelece parâmetros que possibilitem a adaptação das circunstâncias do ambiente de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, o foco da ergonomia está em oferecer aos colaboradores o máximo de conforto, segurança e tornar o desempenho eficiente.

Oliveira (2007, p. 129) reafirma a importância do cumprimento das Normas Regulamentadoras por parte dos empregadores:

com efeito, a Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/78 que completou e sistematizou as normas de segurança, higiene, meio ambiente e saúde do trabalhador tem eficácia equivalente às das leis ordinárias, merecendo, portanto, maior atenção dos estudiosos do Direito do Trabalho. O empregador deverá observar detidamente todos os preceitos da referida norma, sob pena de ficar caracterizada a culpa patronal nos acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Nas perícias judiciais determinadas no curso das ações indenizatórias por acidente do trabalho, é fundamental a formulação de quesitos a respeito do cumprimento das normas regulamentadoras mencionadas.

Desde sua publicação pelo Ministério do Trabalho a Portaria n.3214, de 1978, sofreu várias alterações, sua versão atualizada conta com 35 Normas regulamentadoras vigentes e uma NR revogada. Abaixo segue o quadro demonstrativo dos temas abordados por cada NR para apreciação:

Quadro Demonstrativo das Normas Regulamentadoras - Portaria N.3.214/78			
NR – 1	Disposições Gerais	NR - 19	Explosivos
NR – 2	Inspeção Prévia	NR - 20	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR – 3	Embargo ou Interdição	NR - 21	Trabalho a Céu Aberto
NR – 4	Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho	NR - 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR – 5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	NR - 23	Proteção Contra Incêndios
NR – 6	Equipamentos de Proteção Individual – EPI	NR - 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR – 7	Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional	NR - 25	Resíduos Industriais
NR – 8	Edificações	NR - 26	Sinalização de Segurança
NR – 9	Programas de Prevenção de Riscos Ambientais	NR - 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela Portaria GM n.º 262/2008)
NR – 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	NR - 28	Fiscalização e Penalidades
NR – 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	NR - 29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR – 12	Máquinas e Equipamentos	NR - 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR – 13	Caldeiras e Vasos de Pressão	NR - 31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR – 14	Fornos	NR - 32	Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR – 15	Atividades e Operações Insalubres	NR - 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR – 16	Atividades e Operações Perigosas	NR - 34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR – 17	Ergonomia	NR - 35	Trabalho em Altura
NR – 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção	NR - 36	Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Fonte: Autor

Sobre a estrutura normativa que envolve a saúde e segurança do trabalhador Oliveira (2007, p. 129) discorre:

o tema da saúde do trabalhador passou por longa maturação, especialmente ao longo do século XX, e já sedimenta conhecimentos científicos suficientes

para inspirar a criação de normas jurídicas adequadas para oferecer ao empregado condições de poder trabalhar sem comprometer seu direito de viver com qualidade.

A compreensão da estrutura normativa da segurança e saúde no trabalho no Brasil deve partir dos princípios constitucionais, especialmente com apoio no valor social do trabalho e na dignidade do ser humano. O ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador, razão pela qual o empregado não pode estar exposto a riscos passíveis de eliminação ou atenuação e que possam comprometer seu bem-estar físico, mental ou social.

O não cumprimento da legislação trabalhista e em especial a norma que legisla sobre a proteção da integridade e a promoção da saúde do trabalhador é fato recorrente nos tribunais. Esta situação pode ser evidenciada pela análise da decisão proferida pela ministra Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2013):

RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO. A perícia comprovou o nexo causal entre a moléstia incapacitante que acometeu a reclamante e as atividades por ela desempenhadas em favor da sua empregadora e não restou comprovado o cumprimento integral das normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, bem como a adoção de medidas preventivas e compensatórias. Assim, faz jus a autora à estabilidade de que trata o art. 118 da Lei de Benefícios Previdenciários. [...]. Na ordem constitucional brasileira a propriedade atenderá a uma função social (Art. 5º, Inciso XXIII, CRFB) e a atividade econômica terá por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. [...]. (TRT-1 - RO: 00783004820075010043 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 18/09/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 04/12/2013).

Diante da decisão proferida pela Ministra, tem-se uma amostra concreta das sanções previstas aos empregadores que se esquivam do cumprimento das normas trabalhistas, neste caso a perícia comprovou que houve o nexo causal entre a enfermidade que acometeu a trabalhadora e as atividades por ela desempenhadas, também foi apurado que o empregador não conseguiu comprovar que houve o cumprimento das normas trabalhistas e a adoção de medidas capazes de prevenir os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Com relação ao cumprimento da legislação trabalhista Castro e Lazzari (2012) afirmam que embora a legislação obrigue o empregador a adotar normas de higiene e segurança no trabalho, e da sujeição a ações indenizatórias por danos causados, em casos onde há culpa ou omissão do empregador o número de acidentes ainda é absurdo. Segundo os autores, a prevenção não é a prioridade dos empregadores, sendo este o motivo principal para justificar números tão altos ao que tange acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Muitos empregadores esquivam-se da obrigação de fomentar e investir em

programas que desenvolvam a segurança e a saúde de seus empregados, essa omissão resulta em um passivo trabalhista e social. Diante de questões tão relevantes, a observância das normas trabalhistas em especial as que abordam proteção, segurança e saúde no trabalho são essências para o equilíbrio da relação entre empregado e empregador.

3.3 A efetividade das normas de segurança do trabalho: a responsabilidade pela fiscalização do cumprimento

O cumprimento das normas de segurança do trabalho sempre foi uma questão complexa no Brasil, muitos empregadores e trabalhadores consideram as normas de proteção e segurança no trabalho desnecessárias, esquivando-se assim de cumprir rigorosamente a legislação.

A fiscalização do cumprimento das normas de segurança do trabalho no Brasil fica a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, segundo o que versa Teixeira (2005 p.5):

a Constituição estabelece, em seu art. 21, XXIV, que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. A fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho é de incumbência das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 626 da CLT. Vale notar que a Constituição e a Lei fazem menção à inspeção do trabalho e proteção ao trabalho. Logo, imprópria se mostra a restrição da atuação do Ministério do Trabalho em fiscalizar apenas o trabalho subordinado (relação de emprego).

Conforme exposto é competência da União realizar a inspeção do trabalho, assim o Ministério do Trabalho e Emprego representando a União tem em seu escopo a fiscalização e controle dos serviços de saúde e segurança do trabalhador. TEIXEIRA (2005), assevera que o MTE, pode e deve exercer ampla e irrestrita fiscalização do cumprimento das normas que versam sobre saúde e proteção do trabalhador, e este pode estabelecer convênios com os demais órgãos públicos federais, estaduais ou municipais do sistema único de saúde, cita ainda o artigo 159 da CLT.

Segundo o que consta no livro publicado pela OIT, As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: A Inspeção do Trabalho no Brasil: pela Promoção do Trabalho Decente, “A Inspeção do Trabalho no tema de segurança e saúde tem por objetivo principal a prevenção de agravos à saúde do trabalhador, obtida por meio da adoção, pelos empregadores, de medidas de melhoria dos ambientes, processos e da organização do trabalho. Nessa perspectiva, empreende-se a elaboração de normas

e a fiscalização de seu cumprimento, com a finalidade de construir progressiva e continuamente melhorias sustentáveis que contemplem conjunto significativo de empresas e locais de trabalho”.

Segundo a publicação da OIT (2010):

o planejamento das ações fiscais em segurança e saúde no trabalho é integrado à programação de temas relacionados à legislação. Na elaboração do planejamento, são priorizadas atividades econômicas que apresentam maiores índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A fiscalização de segurança e saúde no trabalho utiliza como instrumento um tipo específico de notificação, que consiste na concessão de prazo para que o empregador se adeque às normas. Adicionalmente, a legislação brasileira prevê a possibilidade de imposição de embargo e interdição, nos casos em que o trabalhador está exposto a condições de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física.

Há de se mencionar que a fiscalização é um importante instrumento de repressão ao não cumprimento das normas trabalhistas, pois as empresas deparam-se com a possibilidade de sofrerem autuações e em detrimento do temor de possíveis passivos financeiros cumprem assim a legislação trabalhista.

Quando se menciona a fiscalização como meio de garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, faz-se necessário visualizar as limitações enfrentadas pelos órgãos fiscalizadores, a extensão territorial do Brasil, que é um país de um dinamismo cultural ímpar; as restrições financeiras; a escassez de capital humano para que mais fiscalizações sejam realizadas; e a própria burocracia impedem que um trabalho de maior abrangência e com maior êxito seja executado.

Incontestavelmente a credibilidade e o poder de polícia dos órgãos fiscalizadores impedem que muitos delitos sejam cometidos contra os trabalhadores, no entanto, a maneira mais eficaz de garantir um trabalho seguro e livre de ameaças é sem dúvidas quando a empresa adota a segurança e a saúde de seus trabalhadores como um valor corporativo.

Sobre as sanções previstas pelo descumprimento da legislação trabalhista o Desembargador Tarcísio Valente (2010) profere:

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. VALIDAÇÃO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO. O critério da dupla visita tem o objetivo precípua de promover a orientação dos trabalhadores e, com mais razão, dos empregadores da empresa fiscalizada, em relação à legislação trabalhista, no que tange aos direitos e deveres que lhe são decorrentes. [...] até porque a ninguém é dado se escusar de cumprir a lei, sob a alegação de que não a conhece (exegese do art. 3º da LICC). (TRT-23 - RO: 1081200900823007 MT 01081.2009.008.23.00-7, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE, Data de Julgamento:

06/07/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 08/07/2010).

Há de se mencionar que não cabe ao empregador decidir se vai ou não fazer com que se cumpram as normas trabalhistas, o empregador é obrigado por força de lei a seguir com rigor a legislação trabalhista, não há possibilidade de alegar que desconhece as normas, desta forma, em caso de descumprimento das normas trabalhistas estará sujeito a sofrer sanções previstas na legislação.

Quando uma empresa torna a preocupação com a segurança e a saúde de seus colaboradores um de seus pilares estratégicos, toda ação que a empresa tomar irá refletir uma postura adequada as normas trabalhistas, causando assim, impactos positivos e possibilitando que seus colaboradores e a sociedade a reconheçam como séria, íntegra e que respeita os seus colaboradores.

4 ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

O contexto corporativo mundial foi marcado ao longo dos anos por questões adversas, como os acidentes de trabalho e doenças desenvolvidas em decorrência do trabalho. Situações como essas causam impactos sociais imensuráveis, pois a partir do momento em que o indivíduo não consegue manter sua subsistência como fruto de seu trabalho, ele se torna vulnerável, e depende exclusivamente do Estado como mantenedor de suas necessidades.

A partir de uma análise que envolve o Risco Social, definição utilizada pelos estudiosos para caracterizar a vulnerabilidade dos indivíduos perante situações adversas ao meio que vive, foi se tornando maior a preocupação com a proteção do trabalhador, e a garantia de um trabalho seguro e livre de ameaças que possam interferir no meio ambiente vivenciado no trabalho.

Questões eminentes aos acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, como a prevenção, a fiscalização e a responsabilização pelo não cumprimento das normas que regem sobre a proteção e a saúde do trabalhador precisam ser debatidas e estudadas a luz do direito do trabalho devido a sua importância social.

4.1 Acidente do trabalho: caracterização

Os acidentes de trabalho se tornaram ao longo dos anos tema importante do contexto laboral do Brasil, segundo estatísticas publicadas no Portal do Brasil, cerca de 700 mil casos de acidentes de trabalho são registrados em média anualmente, esse passivo acidentário custa ao país cerca de 70 bilhões de reais por ano, a publicação ainda menciona que esses são apenas os casos em que há o registro do acidente, ou seja, os casos oficiais.

Diante de um contingente tão expressivo, se faz necessário clarificar os conceitos que envolvem a segurança e a proteção do trabalhador, a Lei 8.213/91 traz em seu texto definições acerca do tema, sobre ela Monteiro e Bertagni (2012) afirmam que a mesma conceitua em seu 19º artigo o acidente de trabalho como sendo aquele que decorre do exercício do trabalho, necessariamente o mesmo deve provocar lesão corporal ou perturbação funcional, causando a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho, mesmo que de forma permanente ou temporária.

Para Moraes (2012, p.100 apud Martins, 1999, p.389):

é preciso que para a existência do acidente do trabalho, haja um nexo entre o trabalho e o efeito. Esse nexo de causa e efeito é tríplice, pois envolve o trabalho, o acidente, com a conseqüente lesão, e a incapacidade, resultante da lesão. Deve haver um nexo causal entre o acidente e o trabalho exercido. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho. Mesmo que haja lesão, mas que esta não venha a deixar o segurado incapacitado para o trabalho, não haverá direito a qualquer prestação acidentária.

A Lei 8.213/91 versa em seu art.19 o conceito de acidente de trabalho, as responsabilizações do empregador e menciona os agentes fiscalizadores:

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

§ 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.

As hipóteses em que são previstos os acidentes de trabalho caracterizados como doença profissional estão contidas no art.20 alínea I da Lei 8.213/91:

art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

A bibliografia é vasta em definições e conceitos jurídicos que dissertam sobre os acidentes de trabalho, Melo (2006, p.69) corrobora que:

acidente, na linguagem corrente, é um acontecimento imprevisto ou fortuito que causa dano à coisa ou à pessoa. Para De Plácido e Silva, "distingue-se como acidente do trabalho todo e qualquer acontecimento infeliz que advém fortuitamente ou atinge o operário, quando no exercício normal de seu ofício ou de suas atividades profissionais. Essa era a definição vigorante no século XIX, que considerava o acidente de trabalho com o um acontecimento súbito, de obra do acaso, casual, fortuito, ou imprevisto, de causa externa. A ideia era de infelicidade e falta de sorte da vítima. (Grifado no original).

Melo (2006, p.69) amplia sua teoria sobre acidentes de trabalho e fundamenta que:

isto não mais se sustenta nos dias atuais, porque grande parte dos acidentes decorre da ausência de cuidados mínimos e especiais na adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção dos riscos ambientais. Além disso, há inúmeras atividades caracteristicamente perigosas, cujos acidentes não são considerados meros infortúnios do acaso. São eventos previsíveis e preveníveis. Suas causas são identificáveis e podem ser neutralizadas ou eliminadas. Não se confunde evento imprevisto com evento imprevisível. O evento imprevisível é desconhecido da comunidade humana que o observa; o evento imprevisto é indesejado tão-somente.

Castro e Lazzari (2010, p.577) versam em sua obra sobre a ampliação do conceito de acidente de trabalho atribuído pelo legislador, de acordo com os estudiosos se considera também acidente de trabalho:

[...] o ocorrido no local e no horário de trabalho por agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro ou companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; casos fortuitos ou de força maior; em quaisquer local e horário, em caso de contaminação acidental do segurado no exercício de sua atividade; na execução de ordem ou realização de serviço sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa,[...] no percurso residência-local de trabalho e vice-versa; nos períodos destinados a refeição ou descanso intrajornada, ou satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este [...].

Acerca da caracterização do acidente de trabalho Castro e Lazzari (2012, p. 556) disserta:

o elemento objetivo para a caracterização do acidente de trabalho é a existência de lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Lesão corporal é aquela que atinge a integridade física do indivíduo, causando um dano físico-anatômico, enquanto a perturbação funcional é a que, sem aparentar lesão física, apresenta dano fisiológico ou psíquico, relacionado com órgãos ou funções específicas do organismo humano. Não se caracteriza como acidente de trabalho o acidente de trajeto sofrido pelo segurado que, por interesse pessoal, tiver interrompido ou alterado o percurso habitual.

Em complemento ao que versa a legislação de proteção ao trabalhador e as previsões legais da configuração ou não do acidente de trabalho, relata o Ministro Fernando Eizo Ono (2015):

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA. ACIDENTE DE TRABALHO. I. O art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal estabelece que o empregador será responsável pelo pagamento de indenização por danos sofridos pelo empregado em decorrência de acidente de trabalho (ou doença profissional a ele equiparado) "quando incorrer em dolo ou culpa". Não consta do acórdão recorrido nenhuma referência expressa a fatos ou circunstâncias que possam demonstrar, de modo objetivo

e inequívoco, a existência de dolo ou culpa da Reclamada no advento da lesão suportada pelo Reclamante. [...]. Não consta do julgado nenhum indício de que a Reclamada tenha agido com a intenção de provocar o acidente que acometeu o Reclamante nem de que tenha descumprido as obrigações legais relativas à saúde e segurança do ambiente de trabalho. [...]. (TST, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 08/04/2015, 4ª Turma).

Com relação a interpretação da legislação trabalhista que trata de acidentes de trabalho e responsabilização do empregador, manifesta o Ministro Renato de Lacerda Paiva (2015):

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO - DANOS MATERIAIS E MORAIS - ACIDENTES DE TRABALHO - LESÕES OCORRIDAS NA VIGÊNCIA DA EC Nº 45/04 (alegação de divergência jurisprudencial - aresto sem fonte de publicação ou repositório jurisprudência. Não demonstrada a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, não há que se determinar o seguimento do recurso de revista com fundamento na alínea a do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. ACIDENTE DE TRABALHO - DANOS MATERIAIS E MORAIS - INDENIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR. [...]. (TST - RR: 63006920085150158, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 11/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015).

A respeito da vulnerabilidade do empregador perante a justiça do trabalho, e as possíveis sanções que está sujeito em casos de acidentes de trabalho, manifesta o Ministro Alexandre de Souza Angra Belmonte (2015):

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. O Tribunal de origem registrou que o acidente do trabalho é incontroverso. Pontuou que o INSS deferiu auxílio- doença por acidente de trabalho e reconheceu que as provas produzidas demonstram a existência de acidente de trabalho típico. Diante desse quadro, manteve a sentença que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais. [...]. O valor fixado a título de dano moral deve levar em conta duas finalidades: punir o infrator e compensar a vítima, em valor razoável o suficiente para que se reprima o ato lesivo, sem ser um valor inócuo ou que propicie o enriquecimento sem causa. [...]. (TST - RR: 9622620135090023 , Relator: Alexandre de Souza Angra Belmonte, Data de Julgamento: 30/09/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015)

A análise dos textos jurisprudenciais permite visualizar a suscetibilidade do empregador perante a justiça do trabalho, mesmo que não haja a intenção objetiva de causar ato lesivo contra o trabalhador, a ausência de meios preventivos e do descumprimento da legislação infere que o empregador assume os riscos, subjetivamente toma para si a responsabilidade por infortúnios que possam vir a ocorrer com seus trabalhadores.

Ademais, vale ressaltar que o empregador está sujeito a responsabilização e a sanções previstas na legislação trabalhista decorrentes de acidentes de trabalho

envolvendo seus colaboradores, pois o nexo causal para caracterizar um acidente como sendo um acidente de trabalho é o vínculo empregatício, desta forma se há vínculo, o empregador tem o dever de manter o ambiente de trabalho seguro e livre de ameaças, também deve o trabalhador, seguir as normas de segurança do trabalho na execução de suas atividades.

4.2 Doenças ocupacionais: caracterização

As doenças ocupacionais caracterizam-se por serem moléstias que acometem trabalhadores em virtude de seu trabalho. Monteiro e Bertagni (2012) relatam que a legislação subdivide o tema em duas esferas, as doenças profissionais e doenças do trabalho. Os autores mencionam que as doenças profissionais são desencadeadas por características peculiares a profissão, ou seja, o trabalhador está exposto a riscos ante previstos, e desta forma já há previsão legal para tais doenças. Os estudiosos consideram como doenças do trabalho aquelas que são desenvolvidas em função das condições especiais necessárias a realização do trabalho, possuindo direta relação com o mesmo.

As doenças do trabalho, bem como a previsão legal para caracterizá-las ou não estão descritas no art.20 alínea II da Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Moraes (2012) corrobora que para conceituar uma doença como profissional a mesma deverá estar relacionada a atividade profissional e reconhecida pela Previdência Social. Segundo o autor, a doença pode ser típica, quando não há nexo causal presumido. Desta forma será necessária à perícia para determinar a sua ocorrência. Ou a doença pode ser atípica, que ocorre quando há previsão do nexo causal em Lei, estando relacionada diretamente a atividade desempenha e

necessariamente deve ser reconhecida pela Previdência Social.

O conceito de doença ocupacional segundo a doutrina de Guisel (2012, p. 49 apud Cairo Júnior, 2009, p. 49):

a doença ocupacional (ergopatia), ao contrário do que ocorre com o acidente-tipo, é um acontecimento lento e gradual cujas consequências jurídicas são idênticas às deste último. É gênero do qual são espécies a doença profissional ou tecnopatia e a doença do trabalho, também denominada mesopatia.

Muitos são os conceitos empregados para descrever as doenças ocupacionais e as doenças do trabalho, ambas diferenciam-se em muitos aspectos, no entanto, possuem a mesma natureza, que são patologias desenvolvidas pelos trabalhadores no exercício de suas atividades.

Santos (2005) discorre que para falar sobre doenças ocupacionais se faz necessário submergir no campo da patologia do trabalho, essa que é a área da Medicina que se preocupa em estudar doenças, suas causas, o processo de manifestação, as lesões que configuram-se como alterações morfológicas, funcionais e sua localização.

Melo (2006, p.75) complementa que:

as doenças ocupacionais desencadeiam-se pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade ou pelas condições especiais em que esse trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente. Sua causa é o meio ambiente do trabalho inadequado. Essas doenças decorrem dos danos ao meio ambiente do trabalho. Elas vêm aumentando a cada dia em decorrência das mudanças no mundo do trabalho, que se agravam com a precarização do trabalho humano, fenômeno existente em quase todo o mundo e intensificado nas economias emergentes, como é o caso do Brasil.

Santos (2005, p.56) diferencia a doença profissional e doença do trabalho, o autor assevera que:

neste ponto, devo dizer que doença profissional e doença do trabalho não são expressões sinônimas. São, na verdade, moléstias distintas geradas ou desenvolvidas no curso da vida profissional, quando o trabalho passa a atuar como um agente agressor agindo, solertemente, contra o corpo ou a mente do trabalhador. O conceito dessas doenças encontramos nos incisos I e II do art. 20 da Lei de Benefícios da Previdência Social, quando equipara as doenças ocupacionais ao acidente do trabalho. O Professor Wladimir Novaes Martinez tenta fazer a distinção entre ambas, dizendo que a doença profissional é decorrente da função que o trabalhador exerce ou da ocupação profissional, enquanto a doença do trabalho resulta das condições do exercício das funções, do ambiente de trabalho ou dos instrumentos utilizados na atividade laboral.

Diante de tantos aspectos relevantes que envolvem os direitos trabalhistas,

torna-se evidente a necessidade de estudo de bibliografias e jurisprudências para o aprofundamento dos conhecimentos que cerceiam a promoção da saúde e a proteção do trabalhador, com vistas a evidenciar se há ou não relação entre os afastamentos dos trabalhadores em decorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais por dolo ou omissão dos empregadores.

Ao que tange a configuração de doença ocupacional e a responsabilização do empregador, o Ministro Augusto César Leite de Carvalho (2015) profere a seguinte decisão:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. O Regional concluiu que a LER/DORT tem relação com as atividades desempenhadas pela reclamante no trabalho, e que a empresa não comprovou a implementação de ações eficazes para impedir o dano à saúde dos empregados. Nesse contexto, a decisão está em plena consonância com os artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. [...] (TST - RR: 619005420065060010, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 27/05/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015)

Ainda sobre o efetivo reconhecimento da doença ocupacional a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peuzzi (2015) manifesta:

RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL - DOENÇA OCUPACIONAL - AUSÊNCIA DE NEXO CONCAUSAL A Corte de origem concluiu que a doença que acometeu a Reclamante não pode ser atribuída, com segurança, às condições de trabalho. Nessa hipótese, verifica-se que não pode ser equiparada a doença ocupacional, porquanto inexistente o nexo causal/concausal hábil à responsabilização da Reclamada. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 4742520125150028, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 14/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

A análise dos textos jurisprudenciais se faz bastante útil ao esclarecimento das interpretações dos juristas brasileiros com relação às doenças ocupacionais, no primeiro caso o jurista julgou procedente a ação que pune o empregador por sua responsabilização por doença ocupacional que acometeu o trabalhador, o Ministro fundamenta em sua decisão que a moléstia decorre da atividade exercida pelo trabalhador e que o empregador não comprovou a implementação de ações eficazes na prevenção de possíveis danos aos trabalhadores. Em contraponto, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peuzzi, julgou improcedente a equiparação a doença ocupacional a enfermidade que acometeu o trabalhador, a jurista justificou seu posicionamento pela ausência de elementos substanciais que comprovassem a alegação, ou seja, não foi

comprovado o nexos causal.

4.3 Dos impactos e da prevenção dos acidentes do trabalho

Sob todos os aspectos possíveis de serem vislumbrados, não há aspecto positivo que envolva um acidente de trabalho. Todos os envolvidos são prejudicados, o trabalhador, o empregador e a sociedade no geral.

Sobre a onerosidade social dos acidentes de trabalho Castro e Lazzari (2010, p.573) discorrem em sua bibliografia que:

para enfatizar a relevância do tema cabe lembrar que, segundo estatísticas do MPS, no ano de 2007, cerca de 90 mil pessoas ficaram afastadas por doenças do trabalho. Se forem incluídos os acidentes nessa estatística, disse, o número sobe para 300 mil por ano. O Ministério da Previdência Social gasta atualmente quase R\$ 9,8 bilhões ao ano em aposentadorias especiais e custos com acidentes de trabalho. Adicionados os custos indiretos, esse valor pode chegar a R\$ 40 bilhões ao ano, segundo diretor do Departamento de Política de Saúde e Segurança Operacional do ministério, Remígio Todeschini.[...]. Ressalta o ex-Ministro da pasta, Reinhold Stephanes, o fato de que o lamentável desses dados é que a grande maioria dos acidentes e doenças poderia ser evitada, como a adoção de programas de prevenção de acidentes pelas empresas.

Sobre as principais causas dos acidentes de trabalho apontados pela OIT, Dalcul (2001, p.29) assevera que:

ao relacionar a inadequação das condições de trabalho (causa objetivas) com a baixa produtividade, os estudos da OIT apontam o desgaste físico e mental e os altos custos como as principais consequências dos *acidentes de trabalho*.[...] Assim sendo, os acidentes resultam não só em custos **diretos** como assistência médica, indenizações e os **referentes às enfermidades profissionais**, mas também em custos **indiretos**, tais como:

- a) tempo perdido pela vítima;
- b) diminuição da produtividade ao substituir-se o acidentado e ao incorporá-lo à atividade após um período de interrupções da produção;
- c) danos materiais;
- d) atrasos
- e) investigações do acidente; e
- f) gastos judiciais (Grifado no original).

A legislação atual prevê uma série de medidas que visam a proteção do trabalhador e a promoção da saúde e bem-estar, os órgãos de segurança e saúde do trabalhador são importantes agentes de estímulo ao cumprimento da legislação. Segundo Martinez (2012, p.268):

os ‘órgãos de segurança e saúde do trabalhador’ são entidades que integram a estrutura patronal com o propósito de garantir um meio ambiente laboral livre de riscos ocupacionais ou, ao menos, minimamente ofensivo. Entre os

mencionados organismos estão os “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” e as “Comissões Internas de Prevenção de Acidentes”. [...].(Grifado no original).

A seção III, do Capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT versa sobre a segurança e da medicina do trabalho:

art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

MARTINEZ (2012) comenta em sua obra que o Ministério do Trabalho e Emprego disciplina o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, esse deve ser composto de profissionais das áreas de engenharia de segurança e de medicina do trabalho. O autor afirma que a missão do SESMT é promover a saúde e proteger a integridade dos trabalhadores no ambiente onde exerçam suas atividades laborais. Ainda, o SESMT deve ser instituído e mantido pelo empregador, ficando qualquer ônus decorrente de sua atividade a cargo deste.

Ainda sobre a necessidade do SESMT, MARTINEZ (2012) menciona que o nível de risco da atividade principal definida pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, que são dimensionados os serviços disponibilizados pelo SEST.

Outro importante instrumento de proteção à saúde do trabalhador é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. MARTINEZ (2012) menciona que a CIPA é um meio de acesso democrático pelo qual os trabalhadores são oportunizados a conhecer à política e aos mecanismos de segurança e de medicina do trabalho.

O art.166 da CLT disserta sobre os Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, segundo o texto da lei, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. O artigo 167 regulamenta a qualidade do equipamento de proteção

individual, e afirma que só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Sobre o uso obrigatório dos equipamentos de proteção individual e a responsabilidade do empregador em exigir de seus trabalhadores que façam o uso, o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão (2015) profere a seguinte decisão:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FORNECIMENTO DE EPI'S. O Tribunal Regional, com base nas provas produzidas nos autos, notadamente a pericial, reconheceu que a reclamada não forneceu os equipamentos de proteção necessários para neutralização ou eliminação dos agentes danosos. Registrou que "não restou sequer comprovado nos autos o devido fornecimento de equipamentos de proteção a tais empregados, na medida em que notadamente insuficientes aqueles cuja entrega foi documentada pela empregadora." Por fim, consignou que a empresa ré não fiscalizava o correto uso dos equipamentos eventualmente fornecidos. [...]. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 4160320125040004, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015).

Com relação a responsabilidade do empregador em exigir o uso correto dos equipamentos de proteção individual, manifesta o Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira:

USO DE EPI. DEVER DE FISCALIZAÇÃO. A responsabilidade do empregador pela eliminação ou neutralização da insalubridade não se esgota no mero fornecimento dos EPIs, sendo necessário que fiscalize o uso efetivo pelo empregado, inclusive advertindo-o, se necessário, de forma a assegurar que cumpram a sua função. (TRT-4 - RO: 00010344820105040252 RS 0001034-48.2010.5.04.0252, Relator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 14/11/2012, 2ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha).

Sobre as decisões ante mencionadas pode-se inferir que não basta que o empregador forneça os equipamentos de proteção individual – EPI's, é necessário que se exija do trabalhador que faça o uso correto dos EPI's, afim de garantir sua segurança no desempenho das atividades laborais e evitar a mitigação de possíveis danos com processos judiciais.

Na tabela abaixo pode ser evidenciada a quantidade mensal de acidentes do trabalho liquidados, por consequência e o comparativo dos anos de 2011 a 2013.

Quantidade mensal de acidentes do trabalho liquidados, por consequência - 2011/2013

MESES	Anos	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO LIQUIDADOS						
		Total	Assistência Médica	Consequência			Incapacidade permanente	Óbito
				Total	Menos de 15 dias	Mais de 15 dias		
	2011	741.205	102.149	619.460	312.957	306.503	16.658	2.938

TOTAL.	2012	734.434	109.085	605.534	317.471	288.063	17.047	2.768
	2013	737.378	108.940	610.804	339.490	271.314	14.837	2.797
Janeiro...	2011	60.072	7.953	50.528	25.008	25.520	1.312	279
	2012	58.539	8.437	48.434	24.922	23.512	1.457	211
	2013	59.468	8.919	49.098	28.614	20.484	1.229	222
Fevereiro	2011	61.081	8.194	51.137	25.401	25.736	1.494	256
	2012	57.658	8.326	47.738	24.579	23.159	1.390	204
	2013	55.910	8.409	46.034	24.847	21.187	1.235	232
Março.....	2011	63.808	8.457	53.664	26.672	26.992	1.467	220
	2012	67.222	9.780	55.432	28.725	26.707	1.745	265
	2013	61.635	9.366	50.657	26.980	23.677	1.378	234
Abril.....	2011	58.454	8.240	48.547	24.158	24.389	1.452	215
	2012	57.282	8.351	47.319	24.185	23.134	1.394	218
	2013	65.038	9.631	53.768	29.430	24.338	1.404	235
Maio.....	2011	67.102	8.966	56.328	28.603	27.725	1.545	263
	2012	65.769	9.598	54.261	28.384	25.877	1.662	248
	2013	62.679	9.310	51.861	28.228	23.633	1.264	244
Junho....	2011	61.798	8.342	51.787	26.321	25.466	1.433	236
	2012	59.638	8.892	49.205	25.684	23.521	1.322	219
	2013	60.663	9.053	50.100	27.264	22.836	1.296	214
Julho.....	2011	63.080	8.581	52.939	26.543	26.396	1.287	273
	2012	63.315	9.418	52.193	27.010	25.183	1.446	258
	2013	64.977	9.414	54.096	29.320	24.776	1.173	294
Agosto....	2011	69.742	9.520	58.393	29.775	28.618	1.557	272
	2012	69.701	10.496	57.294	29.734	27.560	1.674	237
	2013	66.839	9.680	55.587	30.377	25.210	1.339	233
Setembro..	2011	63.143	8.857	52.661	26.569	26.092	1.369	256
	2012	60.740	8.978	50.261	26.225	24.036	1.274	227
	2013	63.895	9.169	53.217	30.271	22.946	1.281	228
Outubro....	2011	60.662	8.874	50.286	25.902	24.384	1.243	259
	2012	65.915	10.169	54.086	28.988	25.098	1.409	251
	2013	67.373	9.685	56.227	31.768	24.459	1.229	232
Novembro.	2011	58.522	8.350	48.683	25.092	23.591	1.282	207
	2012	57.677	8.947	47.237	25.559	21.678	1.262	231
	2013	58.855	8.606	48.976	28.029	20.947	1.044	229
Dezembro.	2011	53.741	7.815	44.507	22.913	21.594	1.217	202
	2012	50.978	7.693	42.074	23.476	18.598	1.012	199
	2013	50.046	7.698	41.183	24.362	16.821	965	200

FONTE: DATAPREV, CAT, SUB.

De acordo com os últimos dados publicados pela Previdência Social e evidenciados na tabela 1, em 2013 houveram mais acidentes de trabalho do que em 2012, mas esta não se caracteriza como uma tendência, visto que em 2011 o número de acidentes de trabalho foi superior a 2012. O contingente de trabalhadores incapacitados permanentemente seguiu a mesma convergência do que o indicador anterior, ou seja, de 2011 para 2012 houve redução do número de trabalhadores incapacitados permanentemente, embora o número tenha crescido em 2013. O número de óbitos também foi menor em 2012, quando comparado ao ano anterior, já em 2013 o número de óbitos elevou-se com menor significância comparada ao período anterior.

A tabela abaixo demonstra a quantidade mensal de acidentes de trabalho por situação do registro e o motivo que levou os trabalhadores brasileiros a se afastarem de seus postos de trabalho:

Quantidade mensal de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo - 2011/2013

MESES	Anos	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO					
		Total	Com CAT Registrada				Sem CAT Registrada
			Total	Motivo			
				Típico	Trajeto	Doença do Trabalho	
TOTAL.....	2011	720.629	543.889	426.153	100.897	16.839	176.740
	2012	713.984	546.222	426.284	103.040	16.898	167.762
	2013	717.911	559.081	432.254	111.601	15.226	158.830
Janeiro.....	2011	58.448	43.225	34.112	7.807	1.306	15.223
	2012	56.925	42.958	34.255	7.363	1.340	13.967
	2013	57.848	44.335	34.745	8.263	1.327	13.513
Fevereiro...	2011	59.293	43.821	34.540	7.891	1.390	15.472
	2012	56.042	42.462	33.563	7.611	1.288	13.580
	2013	54.291	41.800	32.694	7.877	1.229	12.491
Março.....	2011	62.003	46.251	36.380	8.348	1.523	15.752
	2012	65.199	49.450	38.591	9.250	1.609	15.749
	2013	59.927	46.050	35.610	8.992	1.448	13.877
Abril.....	2011	56.672	42.577	33.283	7.974	1.320	14.095
	2012	55.666	42.113	32.731	7.991	1.391	13.553
	2013	63.231	48.932	37.913	9.593	1.426	14.299
Maió.....	2011	65.138	49.671	38.576	9.482	1.613	15.467
	2012	63.815	48.910	37.542	9.779	1.589	14.905
	2013	61.034	47.518	36.615	9.544	1.359	13.516

Junho.....	2011	60.044	45.926	35.356	9.125	1.445	14.118
	2012	57.984	44.550	34.257	8.857	1.436	13.434
	2013	58.977	45.908	35.022	9.601	1.285	13.069
Julho.....	2011	61.421	46.668	36.374	8.876	1.418	14.753
	2012	61.514	47.162	36.762	8.904	1.496	14.352
	2013	63.347	49.399	38.082	9.971	1.346	13.948
Agosto.....	2011	67.825	51.440	40.168	9.643	1.629	16.385
	2012	67.709	51.663	40.097	9.951	1.615	16.046
	2013	65.100	50.547	38.556	10.646	1.345	14.553
Setembro..	2011	61.446	46.589	36.480	8.695	1.414	14.857
	2012	59.123	45.165	35.210	8.676	1.279	13.958
	2013	62.251	48.678	37.565	9.766	1.347	13.573
Outubro.....	2011	59.140	44.775	35.207	8.117	1.451	14.365
	2012	64.179	49.752	39.051	9.209	1.492	14.427
	2013	65.683	51.690	40.264	10.164	1.262	13.993
Novembro..	2011	56.944	43.112	34.215	7.630	1.267	13.832
	2012	56.136	43.506	34.255	8.038	1.213	12.630
	2013	57.458	45.297	35.127	9.214	956	12.161
Dezembro..	2011	52.255	39.834	31.462	7.309	1.063	12.421
	2012	49.692	38.531	29.970	7.411	1.150	11.161
	2013	48.764	38.927	30.061	7.970	896	9.837

FONTE: DATAPREV, CAT, SUB.

Os números publicados pela Previdência Social demonstram que os acidentes de trabalho aumentaram em 2013, com relação a 2012, aumentaram também os acidentes com CAT registrada, em contraponto, os acidentes sem o registro da CAT diminuiram no período, o que se mostra positivo, pois demonstra a preocupação do empregador em cumprir a legislação trabalhista ao que tange o registro do acidente, quando o mesmo ocorre com seus colaboradores.

Há de se mencionar que os acidentes sem registro da CAT vem decrescendo nos três anos, significando assim uma tendência de melhora neste índice. No entanto, o número de acidentes considerados típicos e de trajeto aumentou nos três anos, demonstrando um regresso que carece de atenção, pois significa que mais acidentes poderiam ter sido evitados, caso houvesse um esforço maior por parte dos empregadores e de órgãos de regulamentação e fiscalização. As doenças do trabalho não apresentaram variação significativa em 2012, comparada ao ano anterior, porém em 2013 houveram menos registros de afastamentos em decorrência de doenças do trabalho, o que se mostra bastante positivo, pois este indicador está na contramão do

número de acidentes, evidenciando assim que muitos afastamentos por doenças do trabalho foram evitados.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo realizar a análise dos aspectos que envolvem as normas trabalhistas e a causa dos afastamentos em decorrência de doenças laborais pelo não cumprimento da legislação trabalhista pelos empregadores. Para a elaboração desta pesquisa, optou-se pelo método de pesquisa bibliográfica, por se tratar de um tema bastante relevante e de vasto conteúdo publicado.

Inicialmente tem-se o surgimento do direito trabalhista como resultado das inquietações sociais vivenciadas pelos trabalhadores do século XVIII, a Revolução Industrial foi sem dúvida um importante acontecimento histórico, pois naquele período ocorreu a transição do trabalho artesanal e essencialmente familiar, para as grandes corporações de ofício, onde as atividades industriais tomaram grandes proporções, com a produção manufatureira em grandes escalas e muito mais bem organizadas do que as atividades artesanais.

O Direito do Trabalho e a própria relação de emprego evoluíram consideravelmente no século XVIII, pois os grandes parques fabris nascidos daquela época, aglomeravam grandes volumes de trabalhadores, e assim a massa trabalhadora se viu diante de inúmeras questões que ameaçavam seus direitos, esse provavelmente foi o marco propulsor da evolução das relações de trabalho, a grande quantidade de trabalhadores e a insatisfação do proletariado diante de situações de trabalho indignas e da severidade de seus empregadores.

O Brasil mesmo que tardiamente evoluiu significativamente no decorrer dos anos, em menos de um século houveram incontáveis avanços ao que tange os direitos trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, convênio do Brasil com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, e a promulgação da Constituição Federal de 1988 que reconheceu os direitos trabalhistas como uma garantia social de ordem fundamental.

Dentro deste contexto de análise, houveram grandes avanços no que trata a segurança do trabalho e a proteção do trabalhador. Vários dispositivos legais como a CLT, a convenção 155 da OIT e a publicação das Normas Regulamentadoras - NR garantem ao trabalhador o direito de ter um trabalho seguro e livre de ameaças que possam afetar a sua integridade física e psicológica, bem como qualquer aspecto que possa lhe causar danos ou lesões.

Quanto a normatização do trabalho seguro, as Normas Regulamentadoras – NR

desempenham um importante papel, pois configuram-se como um conjunto de requisitos e procedimentos inerentes a segurança e medicina do trabalho, todas as empresas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT são obrigadas a seguir essa regulamentação.

No Brasil, os afastamentos decorrentes de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais são um problema de dimensões sociais, o ponto que merece atenção é de que o número de afastamentos é crescente, mesmo que os dados estatísticos publicados pela Previdência Social demonstrem que houve uma conscientização maior do empregador em registrar a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, o aumento no número de afastamentos evidencia que essa conscientização não foi suficiente para que o acidente ou doença tivessem sido evitados por meio de ações preventivas.

O direito ao trabalho, é sem dúvidas de ordem fundamental ao homem, pois o trabalho é o meio pelo qual o ser humano conquista sua independência, e consegue sobreviver em comunidade. Mas o trabalho para ser digno, precisa ser seguro e livre de ameaças, que respeite a integridade física e moral do trabalhador, pois de nada adiantaria um trabalho em condições abusivas e nocivas ao trabalhador, onde as condições fossem insalubres e com riscos não controlados.

Os afastamentos do trabalho decorrentes de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais são um problema de ordem social, pois seus impactos refletem em várias facetas da sociedade.

O primeiro a sofrer os impactos é o próprio trabalhador e sua família, que se vê improdutivo e vulnerável, mesmo que temporariamente ou em casos mais graves permanentemente incapaz de executar suas tarefas e muitas vezes dependente do apoio e auxílio de familiares para recuperar-se e voltar a atividade.

Em outro ângulo está o empregador, que percebe sua empresa afetada pelo afastamento de um colaborador de uma estação de trabalho, que em muitas situações se depara com a culpa em poder ter evitado que aquele acidente acontecesse e sua vulnerabilidade perante a justiça, pois o judiciário é muitas vezes acionado para averiguar e decidir de quem é a responsabilização pelo infortúnio acontecido pelo seu trabalhador.

E por fim, está a seguridade social e o judiciário brasileiro. O primeiro é acionado em muitos casos para o tratamento e recuperação do trabalhador afastado, por meio do Sistema Único de Saúde – SUS, que em períodos mais longos de tratamento, ou

até mesmo em caso de incapacidade permanente ou morte arca com benefícios concedidos pela Previdência Social. Já o judiciário depara-se com um número sem fim de litígios trabalhistas que envolvem acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e a possível mitigação do dano sofrido por recompensas financeiras, a fim de mitigar o sofrimento das partes hipossuficientes envolvidas.

O ponto crucial da análise se concentra em saber de quem é a responsabilidade por índices tão negativos. Se é possível identificar ou até mesmo eleger um responsável majoritário, será que o empregador é sempre o maior responsável? Ou sua culpa pode ser compartilhada com o trabalhador?

Indubitavelmente, o empregador por ser a parte hipersuficiente das relações de trabalho se torna judicialmente mais vulnerável, pois é ele que detêm maior poder econômico e sempre é sua responsabilidade que a atividade executada pelo trabalhador seja segura e livre de riscos. O empregador necessita exigir que se cumpra a legislação trabalhista, quando o mesmo descuida-se de exigir ou até mesmo desconsidera as normas de proteção do trabalho está assumindo os riscos por eventuais infortúnios que venham a acontecer.

O trabalhador é a parte menos favorecida, economicamente está em situação desfavorável a que se encontra o empregador, e por este motivo a legislação é mais branda na sua responsabilização. Mas, o trabalhador também tem a obrigação de fazer uso dos equipamentos de proteção individual – EPI, de colocar sua segurança em primeiro lugar quando for executar uma atividade de risco e de exigir do empregador que cumpra a legislação trabalhista e que disponibilize todos os meios possíveis e previstos nas normas para sua proteção.

Finalmente, há de se mencionar que a análise do tema permitiu clarificar os conceitos e a legislação que envolvem os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais. Diante dos cenários analisados, não há como comprovar que a responsabilização possa ser apenas um ônus do empregador, mas as condições que o colocam em vantagem econômica e social perante o trabalhador, que é a outra parte da relação empregatícia são sem dúvidas fundamentais para que na grande maioria das vezes, a responsabilização recaia sobre a parte menos vulnerável.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Julgado em 30/09/2015. DJ 02/10/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/239069338/recurso-de-revista-rr-9622620135090023>. Acesso em: 23 out. 2015.

BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. Julgado em: 08/04/2015. DJ 17/04/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182345300/recurso-derevista-rr-4160320125040004>. Acesso em: 23 out. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mar. 2015.

BRASIL. *Portaria MTB n. 3.214, de 8 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>. Acesso em: 24 maio, 2015.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 dez. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 maio, 2015.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Julgado em: 27/05/2015. DJ 29/05/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193147225/recurso-de-revista-rr-619005420065060010>. Acesso em: 23 out. 2015.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. *Manual de direito previdenciário*. 12. ed. Florianópolis: Conceito, 2010.

_____. *Manual de direito previdenciário*. 14. ed. Florianópolis: Conceito, 2012.

DALCUL, Ane Lise Pereira da Costa. *Estratégia de prevenção dos acidentes de trabalho na construção civil: uma abordagem integrada construída a partir das*

perspectivas de diferentes atores sociais. 2001. 228 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1747/000307467.pdf>. Acesso em: 12 out.2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr Editora, 2010.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr Editora, 2012.

GOMES, Eloiza Dos Santos. *O rigor excessivo nas relações de trabalho como motivo de rescisão contratual*. 2014. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=13788. Acesso em: 31 mar.2015.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Manual de direito individual do trabalho*. São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2014.

GUISEL, Leila Aparecida. *A (in)constitucionalidade das ações regressivas acidentárias do instituto nacional do seguro social (inss)*. Chapecó, 2012. Disponível em: <https://www.unochapeco.edu.br/static/data/portal/downloads/1685.pdf>. Acesso em: 28 maio, 2015.

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

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 72, n. 1, p. 69-90, jan./abr. 2006. Melo, Raimundo Simão. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2696/004_melo.pdf?sequence=6. Acesso em: 12 out. 2015.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. F. S. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processo de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Giovanni Araújo. *Legislação de segurança e saúde no trabalho: normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego*. 9. ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Diego Wolf. *O Acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. 2008. 78 f. Monografia (Curso de Direito). Universidade do Vale do Itajaí. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1747/000307467.p df>. Acesso em: 12 out. 2015.

OLIVEIRA, Marcelo Gonçalves de. Julgado em 14/11/2012. DJ 14/11/2012. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudence/128366526/recurso-ordinario-ro-10344820105040252-rs-0001034-4820105040252>. Acesso em 23 out, 2015. Acesso em: 25 out. 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Atualidades sobre a indenização por dano moral decorrente do acidente do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 121-157, abr./jun. 2007*. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2304/007oliveira.pdf?sequence=5>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.107-130, 2007*. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/ver75/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 28 maio, 2015.

ONO, Fernando Eizo. Julgado em 08/04/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182349506/recurso-de-revista-rr-48005520095170132/inteiro-teor-182349525>. Acesso em: 23 maio, 2015.

PAIVA, Renato de Lacerda. Julgado em 10/03/2015. DJ 20/03/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175660486/recurso-de-revista-rr-63006920085150158>. Acesso em: 23 out. 2015.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Julgado em 14/10/2015. DJ 23/10/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247121780/recurso-de-revista-rr-4742520125150028>. Acesso em: 25 out. 2015.

PEIXOTO, Sullivan Nunes da Silveira. *O vínculo empregatício do trabalhador, no direito do trabalho brasileiro*. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7126. Acesso em: 26 mar. 2015.

PEREIRA, Leone. *Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Revista

dos Tribunais, 2013.

Portal do TST. *Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 9 maio, 2015.

Portal Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/pais-gastacerca-de-R-70-bilhoes-com-acidentes-de-trabalho>. Acesso em: 18 out. 2015.

Portal da Organização Internacional do Trabalho. *A Inspeção do Trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente*. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233515.pdf. Acesso em: 12 out. 2015.

ROCHA, Rosane Fonseca da. *Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras: no combate ao desemprego*. 2005. 70 f. Monografia (Programa de Pós-Graduação Vez do Mestre). Universidade Cândido Mendes. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/mnopdf/36/ROSANE%20FONSECA%20DA%20ROCHA.pdf>. Acesso em: 12 out. 2015.

SANTOS, Aloysio. Doença profissional: antecipação da tutela, reintegração, mandado de segurança: cabimento. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 2, p. 54-62, maio/ago. 2005. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3763>. Acesso em: 23 out. 2015.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Julgado em 18/09/2013. DJ 04/12/2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114917799/recurso-ordinario-ro-783004820075010043-rj>. Acesso em: 23 maio, 2015.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Julgado em 08/04/2015. DJ 24/04/2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182349506/recurso-de-revista-rr-48005520095170132/inteiro-teor-182349525>. Acesso em: 23 maio, 2015.

VALENTE, Tarcísio. Julgado em 06/07/2010. DJ 08/07/2010. Disponível em: <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19142804/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1081200900823007-mt-0108120090082300-7>. Acesso em: 23 out. 2015.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. 3. ed. Passo Fundo: UPF, 2009.