



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

REGINALDO APARECIDO MARQUES

**ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR**

Assis/SP

2013

REGINALDO APARECIDO MARQUES

**ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
do Curso de Graduação.

Orientador: Ms. Fernando Antonio Soares de Sá Junior

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Assis/SP

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

MARQUES, Reginaldo Aparecido

Acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador/ Reginaldo Aparecido Marques. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2013.

49 p.

Orientador: Fernando Antonio Soares de Sá Junior

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Responsabilidade Civil. 2. Acidente

CDD: 340

Biblioteca da FEMA.

ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

REGINALDO APARECIDO MARQUES

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
do Curso de Graduação analisado pela
seguinte comissão examinadora:**

Orientador: Ms. Fernando Antonio Soares de Sá Junior

Analisador (a): _____

Assis/SP

2013

DEDICATÓRIA

A minha querida mãe, na qual muito me ensinou sobre a vida, mostrando que os espinhos no caminho podem ser doloridos, mas o doce sabor da vitória sempre será compensado.

A minha namorada Sibebe, que sempre me apoiou e me deu força nas horas difíceis.

Ao meu sobrinho Gabriel Henrique Marques, a quem eu desejo muita saúde e felicidades.

A minha amiga Layla Dalossi Amaral, sempre me incentivando e me fazendo acreditar que daria certo.

Aos meus amigos João Tozzi, Gilmar Marques e Edmilson dos Santos, pela simplicidade e o prazer do companheirismo de sempre.

A minha amável amiga, Senhora Laudemira Gregório, pessoa a quem tenho imensa gratidão, por sempre ter-me estendido as mãos nas minhas necessidades.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, para que ele continue nos dando saúde e paz para correremos atrás dos nossos ideais.

A professora Maria Luiza Faro, pelo apoio moral e incentivo ao início do curso.

Aos amigos Rogério Bergonso Moreira da Silva e Edson Rogatti pela atenção e apoio sempre que precisei.

Ao professor Fernando Antonio Soares De Sá Júnior, pela orientação e atenção a mim dispensadas.

RESUMO

A responsabilidade civil age de forma a reparar o dano sofrido, fazendo com que o responsável indenize aquele que sofreu o dano.

No direito do trabalho, discute-se se a responsabilidade civil é objetiva ou subjetiva, devendo-se levar em conta, até onde o empregador assume o risco.

A conscientização talvez seja o grande passo quando o assunto é acidente de trabalho, pois é preciso uma integração envolvendo o Estado, empregado e empregador, agindo com dedicação para preservar a vida e a integridade física do trabalhadores.

A saúde dos trabalhadores deve ser preservada, onde as normas de segurança fazem-se as exigências necessárias, para que haja diminuição no número de acidentes envolvendo trabalhadores.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil- Saúde- Equipamentos de Proteção Individual- Prevenção – Acidente – Trabalhador – Empregador

ABSTRACT

Liability for acts to repair the damage suffered, making responsible indemnify one who suffered the damage.

In labor law, discusses whether the liability is objective or subjective, and should be taken into account, even where the employer assumes the risk.

The awareness is perhaps the major step when it comes to accidents at work, because it requires seamless integration between the state, employer and employee, acting diligently to preserve the life and physical integrity of workers.

Health workers should be preserved where safety standards make up the necessary requirements, so there is a decrease in the number of accidents involving workers.

Keywords: Liability-Health-Personal Protective Equipment-Prevention - Accident - Employee - Employer

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO.....	13
2.1 A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS LEIS PROTETIVAS AO TRABALHADOR	14
2.2 A SAÚDE DOS TRABALHADORES NO BRASIL	15
2.3 A FIGURA DO EMPREGADOR	16
2.4 DA INSPEÇÃO PRÉVIA, DO EMBARGO E INTERDIÇÃO E COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	19
2.5 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.....	21
2.6 MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO.....	22
2.7 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR QUANTO A PREVENÇÃO DE ACIDENTES	25
2.7.1. Entrega e Renovação dos Equipamentos de Proteção Individual	27
2.7.2. Fiscalização da Utilização dos Equipamentos de Proteção Individual	28
2.7.3 Conscientização, Treinamento e qualificação.	29
2.7.4. Fator Acidentário Previdenciário.	31
03. ACIDENTE DE TRABALHO	34
3.1 CONCEITO E ESPÉCIES	34
3.1.1 Acidente Típico.....	35
3.1.2 Acidente de trajeto	35
3.1.3. Acidente Atípico ou Equiparado	35

4. RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO	38
4.1 NOÇÕES GERAIS E BREVE ESCORÇO HISTÓRICO.....	38
4.2 REQUISITOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA	40
4.3 CÓDIGO CIVIL DE 2002	41
4.4 ANÁLISE DE POSSÍVEL CONFLITO NORMATIVO: UM TENTATIVA DE SOLUÇÃO.	44
4.5 PESQUISA JURISPRUDENCIAL SOBRE A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO	45
5. CONCLUSÃO	48
REFERENCIAS	49

1. INTRODUÇÃO

No presente trabalho tento trazer uma atenção maior a dignidade do trabalhador. Sabemos que o direito trabalhista, ao longo dos tempos teve uma notória evolução, porém, junto com os direitos conquistados pelos trabalhadores, o avanço tecnológico e o crescimento econômico fez com que aumentasse o número de acidentes com os trabalhadores.

No primeiro capítulo, fizemos um breve relato sobre a parte histórica do direito trabalhista, tratamos do início, onde o trabalho era escravo, e posteriormente sua evolução, junto com o desenvolvimento industrial, que mais tarde deram origens as primeiras leis trabalhistas.

Em consequência as leis e direitos dos trabalhadores, eles começam a ser olhados com mais dignidade, isso com a interferência do Estado, que passa a tutelar e interferir nas relações de emprego.

A saúde do empregado passa a ser uma preocupação, em decorrência ao grande número de acidentes ocorridos no país, com isso foram criadas medidas preventivas contra acidentes de trabalho. Tais medidas são de acordo com as atividades desempenhadas pelo trabalhador, onde a lei estabelece ao empresário onde, como e onde devem ser aplicados os equipamentos de proteção individual.

Com a aplicabilidade das normas referentes aos acidentes trabalhistas, o empregador tem sua empresa fiscalizada por fiscais competentes pela aplicação das leis trabalhistas, e o empregador deve orientar seus subordinados a fazer uso das medidas de prevenção contra acidentes de trabalho.

Tratamos ainda, do seguro previdenciário, onde o trabalhador é indenizado quando se envolver em acidentes trabalhistas.

No terceiro capítulo, escrevemos sobre o conceito de acidente de trabalho, que é “O que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que

cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. Tratamos ainda, das espécies de acidentes, que podem ser: acidente típico, de trajeto, fora do trabalho e por equiparação, dando-lhes os conceitos e formas de aplicabilidade formal.

No quarto e último capítulo, abordamos um tema de difícil entendimento entre a doutrina, porém de grande relevância ao nosso trabalho, tratando da responsabilidade civil, onde sua essência está na obrigação de indenizar.

Abordamos também a responsabilidade subjetiva e a responsabilidade civil objetiva, onde a primeira se caracteriza pelo fato, nexa causal e a culpa, já na objetiva, basta provar o fato, o dano e o nexa causal, não importa se houve a culpa, é a chamada teoria do risco. Com isso tratamos do artigo 7º inciso XXVIII da CF, que trata-se da responsabilidade subjetiva, com o artigo 927 parágrafo único do código civil, que diz que a responsabilidade do empresário é objetiva, e a conclusão que chegamos, é que o empresário deve assumir o risco para tais atividades de maior risco.

Por fim, encerramos com pesquisas jurisprudenciais, tratando de alguns processos trabalhistas, envolvendo trabalhadores em acidentes de trabalho, onde pode ser notada a aplicabilidade da responsabilidade civil nesses casos em especial.

2. DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO

Analisando o contexto histórico do Direito do Trabalho, pode-se constatar sua notória evolução, porém, nada foi tão simples quanto possa parecer.

No início da história, o trabalho era desenvolvido de forma escrava, não existia direitos ao trabalhador, apenas obrigações. Na escravidão, o homem era considerado uma coisa, e sofria castigos constantes na execução árdua do trabalho.

Já no período da servidão, não existe a venda do servo, diferente da escravidão onde o escravo era vendido livremente, porém na servidão o trabalhador continua sendo um ser sem direitos.

Os servos tinham a proteção dos senhores feudais, que em troca trabalhavam para a nobreza.

O fim da escravidão é constatado com as corporações de ofício, onde havia as figuras dos mestres, que eram aqueles que exerciam o domínio completo sobre o trabalho, os aprendizes, que eram os menores e eram ensinados pelos mestres, e também os companheiros que recebiam salários dos mestres.

A grande mudança na relação trabalhista veio a surgir com a Revolução Industrial, essa revolução trouxe o trabalhador para dentro das empresas, e com isso surge a relação de trabalho entre empregado e empregador. Porém essa relação era desgastante, pois quem impunha as regras de trabalho era o empregador, que usava e abusava do seu poder, explorando seus subordinados.

. Pode-se afirmar que o movimento cartista na Inglaterra e a comuna francesa foram movimentos sociais que fomentaram a maior participação do Estado, que deixou a função meramente passiva para intervir ativamente nas relações trabalhistas com ideal de busca de igualdade material entre as partes integrantes da relação de emprego.

Com a intervenção do Estado, o trabalhador passa a ter seus direitos tutelados através de normas criadas com a intenção de defender precipuamente a integridade física e a saúde do trabalhador. (MARTINS,2008, p. 03/06).

2.1 A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS LEIS PROTETIVAS AO TRABALHADOR

No artigo 1º inciso III, da Constituição Federal de 1988, onde é contemplado um dos princípios de maior relevância a valorização e proteção do homem, trata-se do princípio da dignidade da pessoa humana.

O princípio é algo que não pode ser quebrado, pois quando isso acontece, quebra-se o direito ao todo.

Se hoje o ordenamento jurídico é composto por leis e princípios, que auxiliam e protegem direitos inerentes aos trabalhadores, isso certamente, é devido ao já citado, princípio da dignidade da pessoa humana, que se fundamentam também nos direitos coletivos.

No direito do trabalho, muito se trata da coletividade, porém, quase sempre os acidentes atingem o individual, sendo suficiente a manifestação coletiva em torno do assunto. Ter dignidade não significa que o cidadão apenas tenha direito ao trabalho, é preciso também, que ele exerça sua função com segurança, saúde, salário digno, e respeito por parte dos responsáveis.

Princípios como da irrenunciabilidade de direitos, que diz que os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis, princípio como da liberdade de trabalho, onde o trabalhador é livre para trabalhar para quem ele quiser, princípio da primazia da realidade, que protege a verdade na relação de emprego e muitos outros princípios, dão o alicerce necessário para proteção dos trabalhadores. Norteados por esses princípios favoráveis e relevantes, hoje os trabalhadores podem contar com direitos adquiridos tais como, férias, décimo terceiro, licença maternidade, fundo de garantia por tempo de serviço dentre muitos outros.

2.2 A SAÚDE DOS TRABALHADORES NO BRASIL

Conforme estudo realizado pela especialista em saúde Marilda Lipp

<http://www.brasil.gov.br/sobre/saude/saude-do-trabalhador> onde ela afirma que o estresse tem sido o principal causador dos problemas relacionados ao trabalho.

Segundo ela, devido ao avanço tecnológico, o trabalhador vive em ritmo acelerado, com a correria diária, junto com as cobranças, exigências, e metas, o trabalhador acaba não resistindo, e o resultado é o adoecimento.

A pesquisadora sugere que as empresas fiquem atentas aos sinais de estresse do trabalhador, e dá algumas dicas para prevenção.

[...].Melhorar o relacionamento com os colegas, chefes e subordinados;

Controlar o estresse e a raiva;

Gerenciar bem o tempo de cada atividade;

Realizar testes periódicos de estresse;

Buscar horários flexíveis;

Campanhas de esclarecimento e repúdio ao assédio moral;

Sala de relaxamento;

Atividade física e alimentação adequada (convênios com academias e nutricionistas);

Psicoterapia.

De acordo com o manual de procedimentos para os serviços de saúde, os fatores sociais, políticos e morais influenciam na saúde do trabalhador:

“A violência urbana e a criminalidade estendem-se, crescentemente, aos ambientes e atividades de trabalho.

Situações de roubo e assaltos a estabelecimentos comerciais, que resultam em agressões a trabalhadores, por vezes fatais, têm aumentado exponencialmente, nos grandes centros urbanos. Entre bancários, por exemplo, tem sido registrada a ocorrência da síndrome de estresse pós-traumático em trabalhadores que vivenciaram situações de violência física e psicológica no trabalho. Também têm crescido as agressões a

trabalhadores de serviços sociais, de educação e saúde e de atendimento ao público, como motoristas e trocadores. A violência no trabalho adquire uma feição particular entre os policiais e vigilantes que convivem com a agressividade e a violência no cotidiano. Esses trabalhadores apresentam problemas de saúde e sofrimento mental que aguardam estreita relação com o trabalho. “A violência também acompanha o trabalhador rural brasileiro e decorre dos seculares problemas envolvendo a posse da terra “(Doenças Relacionadas ao Trabalho, Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde, p. 19, 20).

Nota-se que a saúde do trabalhador fica totalmente exposta aos riscos diários, mas isso não ocorre somente no ambiente de trabalho, pois fatores externos contribuem para tal fato.

Medidas simples, como pequenos intervalos de descanso, onde o trabalhador possa relaxar um pouco, pode contribuir para a saúde do trabalhador, diminuindo assim possíveis riscos de acidentes.

Nos últimos anos no País, houve um imenso crescimento no trabalho informal, onde trabalhadores autônomos ganham a vida na informalidade trabalhista, desempenhando muitas vezes funções de riscos, que por falta de conhecimento acaba sendo prejudicial a saúde desses trabalhadores. Trabalhadores não legalizados na formalidade contratual, acabando sendo excluídos dos direitos trabalhistas e sociais, colaborando de forma negativa com a expectativa de melhoras na saúde e riscos acidentais.(Doenças Relacionadas ao Trabalho, Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde, p. 19, 20).

2.3 A FIGURA DO EMPREGADOR

Previsto no Art. 2º, *caput*, da CLT, o conceito do empregador, está ligado aos seguintes caracteres:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Segundo Amauri Nascimento, “Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados”. **Amauri Mascaro Nascimento, curso de direito do trabalho, editora saraiva, p.617.**

Já o ilustre doutrinador Luciano Martinez trás uma definição sobre empregador mais aprofundada

“É a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado” (**Luciano Martinez, CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, editora saraiva, p. 197.**)

Sendo a relação trabalhista um contrato de trabalho, nada mais justo do que o poder de direção do empregador, onde o subordinado deve seguir as normas e as ordens impostas, de forma para o melhor andamento e desenvolvimento do trabalho.

Entretanto, o empregado deverá seguir aquilo expresso em lei, de modo que ordens absurdas que contrariam a ética, a moral, e os bons costumes, devem ser não só repudiadas, mas também denunciadas a justiça.

Existem na relação trabalhista, em conformidade com o poder de disciplinar, as penalidades impostas pelo empregador, Martins, Sérgio Pinto Martins, Direito do Trabalho, 24ª Edição op.190. destaca que o empregado deve respeitar as normas da empresa, caso ele cometa atos de indisciplina, ele poderá ser punido. Quanto as punições elas se aplicam verbalmente, por escrito e na forma pouco mais grave se aplica a suspensão, porém, Martins explica que havendo uma falta grave, o empregador pode demitir o funcionário diretamente.

Quanto as espécies de empregador previstas em lei, podemos citar:

Previsto na lei 6019/74, art. 4º “Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”.

As empresas de trabalho terceirizado tem ganhado força, principalmente nos fins de ano, onde as vendas aumentam, e com isso, muitas empresas acabam necessitando contratar mão de obra terceirizada, e com isso surgem as vagas temporárias. Muitos destes trabalhadores, após o contrato temporário, acabam sendo empregados em definitivo, caso demonstrem um bom desempenho na função.

O art. 16 da lei 6019/74, defende que em caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora responde de forma subsidiária quanto aos direitos do empregado.

Outra espécie de empregador é o rural, cujo conceito encontra-se previsto na Lei n.5.889/73, que em seu artigo 3º o descreve como sendo:

“É a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados

A localização da empresa não importa para a definição do empregador rural, Sergio Martins define “O importante é atividade exercida pelo empregador, atividade agroeconômica, de agricultura ou pecuária” **Sérgio Pinto Martins, Direito do Trabalho, 24ª Edição p. 190, 193 e 178.**

Falaremos agora sobre o empregador doméstico, onde Martins o define como sendo:

“O empregador doméstico é a pessoa ou família que sem finalidade lucrativa admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial”.

Não pode, portanto o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa.(**Sérgio Pinto Martins, Direito do**

Trabalho, 24ª Edição p. 190, 193 e 178.)

O conceito citado, nos leva a concluirmos que a relação trabalhista existente entre empregadores e empregados domésticos se diferencia das demais relações de trabalho, principalmente por não ser uma atividade lucrativa para o empregador. Os empregados domésticos, executam suas tarefas nas residências dos empregadores, zelando pela manutenção e bem estar dos familiares, são as profissões não somente das domésticas, e sim, dos afazeres domésticos, pois se enquadram nessas profissões também os jardineiros, os motoristas, os cozinheiros etc.

2.4 DA INSPEÇÃO PRÉVIA, DO EMBARGO E INTERDIÇÃO E COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Consolidação das Leis do Trabalho trata as medidas prévias de segurança no trabalho exarando em seus artigos 160 e seguintes que:

Art. 160 CLT Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 161 O delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

Art. 163 CLT Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA, de conformidade com instruções expedidas com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

A CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem a finalidade de fiscalizar, orientar e relatar os riscos possíveis no ambiente de trabalho, fazendo com que

todos os trabalhadores se previnam com medidas simples e eficazes. As CIPAS são formadas por representantes da empresa e dos empregados.

A comissão interna busca resultados positivos na relação trabalhista, de forma a diminuir os riscos de acidentes de trabalhos que infelizmente ainda é uma realidade frequente no País. O trabalho realizado pela CIPA começa com a inspeção do meio ambiente do trabalho, onde os fiscais irão fazer uma varredura no local, avaliando as máquinas de produção, os equipamentos individuais, o espaço ocupado pelo empregado e também ouvir e aceitar sugestões daqueles que trabalham no local.

Quando a CIPA constatar irregularidades que possam comprometer a integridade física do trabalhador, ela terá que de imediato alertar quanto aos possíveis riscos, e conseqüentemente se for o caso, interditar o local até que seja solucionado o problema.

Em acordo com o disposto item 5.16 da NR- 5 do Ministério do Trabalho e Emprego são atribuições da CIPA:

- a. Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b. elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c. participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d. realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e. realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f. divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

- g. participar, com o SESMT, onde houver, ou das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e no processo de trabalho relacionados à segurança e à saúde dos trabalhadores;
- h. requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i. colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j. divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- k. l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução e saúde no trabalho
- l. m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- m. n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- n. o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
- o. p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS. (Luciano Martinez, Curso de Direito do Trabalho, p.271, 272./Sérgio Pinto Martins direito do trabalho 21ª edição p. 642.)

2.5 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Previsto na norma regulamentadora (NR 6) Equipamento de Proteção Individual- EPI.

“Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora- NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual- EPI, todo

dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”.

Todas as empresas cuja sua modalidade ofereça qualquer tipo de risco a saúde do trabalhador são obrigadas a fornecerem os equipamentos de proteção individual, com a finalidade de preservar a integridade física do trabalhador. Por outro lado, nada adiantará se tais equipamentos não forem utilizados de maneira adequada, por isso incumbe ao responsável o ato de orientar e fiscalizar o uso dos equipamentos.

Os EPIs são tão importantes que sua não utilização pode ocasionar grave risco a saúde do trabalhador, podendo inclusive tirar-lhe a vida. São inúmeros os casos onde pais de família perderam a vida por não estarem usando esses equipamentos, onde tudo isso poderia ser evitado, se naquele momento estivessem fazendo uso dos mesmos.

São exemplos de EPI, as luvas, os óculos, os capacetes, os protetores auriculares, as máscaras, as vestimentas e alguns outros.

O fornecimento dos equipamentos deve ser gratuito, e suas condições devem atender perfeitamente o certificado de aprovação do ministério do trabalho e do emprego.

Luciano Martinez, diz que de acordo com a Súmula 289 do TST, que “o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime do pagamento do adicional de insalubridade”. **Luciano Martinez, Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva, p.272**

2.6 MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO

Não basta o trabalhador apenas executar seu trabalho, é muito importante que além da execução deste trabalho haja a segurança necessária para que sua saúde também seja protegida.

Art. 168 CLT Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I – Na admissão;

II- Na demissão;

III-Periodicamente

§1º O ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

- a) por ocasião da demissão;
- b) complementares;

§ 2º Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para a apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

O empregador tem a missão de zelar pela saúde e integridade física do trabalhador, por força de lei ele deverá atentar-se aos prazos previstos para estar em dia com suas obrigações trabalhistas dando total atenção nos períodos de exames médicos a serem realizados nos trabalhadores. A inobservância quanto a estes fatos, pode gerar sanções a este empregador.

Várias medidas são de grande importância para efetividade de medidas relacionadas à prevenção de medicina do trabalho, é importante ressaltar, que o principal fiscal da saúde é o próprio trabalhador, pois é ele quem tem o conhecimento do ambiente e dos componentes que fazem parte do seu dia a dia.

Quanto aos órgãos competentes, fica a critério tal observância, sendo responsáveis pelas medidas preventivas que deverão ser tomadas. Cabe primeiramente o estudo inicial do local onde se exerce tais atividades, pois é ali que deve ser analisado cada ponto importante a ser tratado, preservando aquele local da maneira que se encontra no exato momento, isso para que sejam constatados os riscos que envolvem o trabalhador.

A inspeção do local de trabalho é a principal medida preventiva a ser tomada, é nesse momento que o órgão competente se depara com possíveis riscos a saúde deste trabalhador, fica sabendo como ele se utiliza de tais equipamentos, se segue as regras impostas pela empresa, se teve a orientação adequada daquela substância, qual o tempo de exposição com aquele produto químico etc.

Após tais medidas, tudo aquilo que foi coletado na inspeção é analisado posteriormente, e são impostas medidas que visam à segurança daquele ambiente. Tais medidas cabem aos trabalhadores e também ao empregador, pois é ele o responsável pela integridade física do seu empregado.

De acordo com o manual de procedimentos para os serviços de saúde, algumas instituições dão o apoio à saúde do trabalhador.

[...]

.pelas empresas, por meio dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do trabalho (SESMT) e outras formas de organização de serviços de saúde;

.pelas organizações de trabalhadores;

.pelo Estado, ao implementar as políticas sociais públicas, em particular a de saúde, na rede pública de serviços de saúde;

.pelos planos de saúde, seguros suplementares e outras formas de prestação de serviços, custeados pelos próprios trabalhadores;

.pelos serviços especializados organizados no âmbito dos hospitais universitários. **(Doenças Relacionadas ao Trabalho. Manual de procedimentos para os serviços de saúde, p. 22.)**

O artigo publicado pela Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani, **Revista Magister de Direito do Trabalho, volume 47, p.57.**

pela revista magister do direito do trabalho, onde de forma brilhante, ela tenta nos passar a ideia que o trabalhador esta deixando de ter valor, e passando a ter preço.

Partindo desse ponto de vista, a dignidade da pessoa humana deixa de ser respeitada, pois a saúde, a integridade física, mental e intelectual não tem preço, e sim valores, que devem sempre estar protegidos e ter a máxima atenção das autoridades.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho deve oferecer total segurança ao trabalhador, pois o trabalhador não é mercadoria, é um ser humano, e como todo o ser humano ele deve ser tratado com dignidade e respeito. (**Revista Magister de Direito do Trabalho, volume 47, p. 57.**)

2.7 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR QUANTO A PREVENÇÃO DE ACIDENTES

De acordo com o artigo 6º da Constituição Federal o trabalho é um direito social:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Regulamentando a norma constitucional no âmbito da medicina e segurança do trabalho, previu a CLT que:

Art.157 CLT. Cabe às empresas

I- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II- instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III- adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV- facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Amauri Mascavo Nascimento ,**Amauri Mascavo Nascimento, Direito Contemporâneo do Trabalho, editora Saraiva, p. 410**, defende que é de inteira responsabilidade do empregador, manter um ambiente de trabalho digno, com as funções a serem executadas pelo trabalhador.

Segundo ele, é no meio ambiente de trabalho que as atividades se concentram e os trabalhadores desenvolvem suas funções.

O direito protege a integridade física do trabalhador, impondo direitos e deveres ao empregador tutelando integralmente a relação existente entre o trabalho e os riscos de acidente.

Cabe ao empregador atuar como fiscal no ambiente de trabalho, é dele a responsabilidade em fornecer os equipamentos de proteção e também orientar quanto ao uso correto dos EPI.

O empregado subordinado a tais ordens deve cumprir sob pena de advertência administrativa estas ordens, podendo até mesmo sujeitar-se à demissão por justa causa.

O Brasil carrega uma estatística negativa quando o assunto é acidente de trabalho, o País já foi líder em acidentes envolvendo trabalhadores.

Toda vez que acontece um acidente envolvendo o trabalhador, é violado um direito social que trata da dignidade da pessoa humana, além disso, o problema se alastra rumo à economia, pois quando ocorre um acidente envolvendo o trabalhador, há gastos com a saúde na recuperação deste trabalhador, e também com a seguridade social, envolvendo INSS.

De acordo com o art. 22 da lei 81213/91, também fica o empregador obrigado a fazer a comunicação do acidente de trabalho a – CAT.

Art.22

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

Com a finalidade de tutelar a integridade física do trabalhador, toda a empresa tem o dever de comunicar a previdência social sobre o acidente trabalhista, essa providência visa amparar o trabalhador para que haja o apoio necessário na recuperação física deste empregado e também para que ele fique assegurado durante o período que estiver sem trabalhar.(Amauri Mascavo Nascimento, Direito Contemporâneo do Trabalho, Editora Saraiva, p.410)

2.7.1. Entrega e Renovação dos Equipamentos de Proteção Individual

Previstos nos artigos 166 e 167 da CLT, onde a regra é bem clara, não só em relação ao fornecimento, mas também ao perfeito estado de conservação e aprovação dos equipamentos por órgão competente.

Tais medidas simples e eficazes, contribuem para preservar a integridade física do trabalhador, evitando ou diminuindo o número de acidentes ocorridos com os trabalhadores.

Sobre a questão ainda é de se notar que a Norma Regulamentadora -NR 6 do Ministério do Trabalho e Emprego prevê:

6.3. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,
- c) para atender situações de emergência.

No item 6.8 a mesma norma regulamentadora dispõe que:

6.8. Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores.

6.8.1. O fabricante nacional ou importador deverá:

a) cadastrar-se junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

b) solicitar a emissão do CA;

c) solicitar a renovação do CA quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho.

Essas medidas buscam qualidades nos equipamentos individuais, visando assegurar que os produtos fornecidos sejam compatíveis com as funções exercidas pelos trabalhadores, dando-lhes a proteção necessária, quando se fizer o uso dos mesmos. Sendo assim, não basta apenas o fornecimento dos equipamentos, pois a falta de qualidade também pode gerar acidentes de trabalho. (9ª Edição Segurança e Medicina do Trabalho, editora Saraiva.)

2.7.2. Fiscalização da Utilização dos Equipamentos de Proteção Individual

O uso dos equipamentos de proteção individual é obrigatório, sendo assim, cabe aos fiscais do trabalho e aos membros da CIPA, à missão de fiscalizar de maneira contínua se os empregados estão fazendo o uso dos mesmos.

É do empregador também a responsabilidade, em fornecer o treinamento adequado quanto ao uso correto, e também orientar o trabalhador para que ele guarde os EPI em lugar adequado para a conservação dos equipamentos.

O trabalhador deve ter total ciência em fazer o uso dos equipamentos individuais, sabendo que o descumprimento dessa ordem gera falta grave, podendo o empregador puni-lo por indisciplina.

Sendo assim, é de suma importância a conscientização não somente por parte do empregador, mas também do empregado, pois é ele quem deve zelar pelo maior e mais valioso bem que é a vida.

Aliás segundo o art. 7º da Constituição Federal aos trabalhadores assiste o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, veja-se:

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

Inciso XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

E caso o trabalhador não se submeta às legítimas ordens do empregador, salienta a legislação infraconstitucional que

Art. 482 da CLT. Constituem justa causa por rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

Letra "h" ato de indisciplina ou de insubordinação.

Art.200 CLT. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I- medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

Seria muito importante, se todos os trabalhadores tivessem consciência que as leis são estabelecidas, conforme as necessidades de proteção ao trabalhador, pois se no passado não haviam tais normas protetivas, e a integridade física do empregado era colocada em risco sem nenhuma responsabilidade, hoje podemos afirmar que houve uma grande evolução protetiva com leis específicas, voltadas na tutela dos trabalhadores. A intervenção do Estado, criando leis que obrigam os empregadores no fornecimento dos equipamentos, é aplicada da mesma forma aos empregados, pois são eles que se expõem aos perigos, e a riscos imediatos ocorridos.

2.7.3 Conscientização, Treinamento e qualificação.

A conscientização talvez seja o principal instrumento na redução dos acidentes, pois não basta o Estado intervir na relação de trabalho, criando normas para proteger o

trabalhador, se ele não tiver os cuidados necessários para se prevenir dos acidentes.

Por outro lado, as empresas devem atentar-se quanto a qualificação do seu empregado, sendo que muitos acidentes são causados principalmente pela desqualificação e falta de treinamento desse trabalhador. Uma solução viável, seria um investimento mais intenso na capacitação do trabalhador, com treinamentos diários, palestras, planejamentos etc.

A manutenção quanto as informações é indispensável na relação trabalhista, através do conhecimento, é possível um grande avanço quanto a prevenção da integridade do trabalhador. A convivência diária de homens e máquinas se torna rotineira no dia a dia, essa rotina, muitas vezes faz com que o homem se esqueça do perigo iminente que o rodeia, fazendo com que sofra acidentes.

É dever do trabalhador, atentar-se sobre os riscos possíveis nos ambientes de trabalho, e também ele deve saber que não possui somente direito, mas também deveres, isso previsto no art. 158 CLT

Cabe aos empregados:

I- observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II- colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Visando reduzir as causas acidentárias, o trabalhador tem o dever de atentar-se sobre as normas de proteção, sendo que sua colaboração é de extrema importância para que haja favorecimento a não ocorrências de acidentes.

2.7.4. Fator Acidentário Previdenciário.

O governo federal no site do INSS, trás uma definição sobre a previdência Social:

“A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade ou a reclusão. Sua missão é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com o objetivo de promover o bem-estar social e tem como visão ser reconhecida como patrimônio do trabalhador e sua família, pela sustentabilidade dos regimes previdenciários e pela excelência na gestão, cobertura e atendimento”.

O art.201 da Constituição Federal de 1988, com seus incisos , integra os direitos abrangentes ao trabalhador.

“Art. 201. A previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

II- Proteção a maternidade, especialmente à gestante;

III- Proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV- Salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V- Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no §2º.

No entendimento de Luciano Martinez,**Luciano Martinez, curso do direito do trabalho, editora saraiva, p. 53 e 486**, a previdência social é de extrema importância na vida do trabalhador, pois ela dá uma segurança indispensável nos casos previstos em que o trabalhador fica impedido de trabalhar, e mesmo assim ele tem a seguridade fundamental para custear seu sustento e dos demais dependentes.

Já no art. 60 da lei 8213/91§3º, onde diz que os primeiros quinze dias do afastamento do empregado por motivo de doença serão por conta da empresa, ao findar esse prazo, o empregado ficará por conta do INSS, para se for o caso receber o que lhe é de direito.

O texto abaixo relacionado foi extraído do site da Previdência Social, e vai explicar o funcionamento do Fator Acidentário de Prevenção –FAP.

Fator Acidentário de Prevenção - FAP

O fator acidentário é um multiplicador, que varia de 0,5 a 2 pontos, a ser aplicado às alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarifação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho.

Base de cálculo - O FAP varia anualmente. É calculado sempre sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social, por empresa. O fator incide sobre as alíquotas das empresas que são divididas em 1.301 subclasses da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE 2.0).

A nova metodologia: Resolução CNPS Nº 1.316 – aprovada pelo Plenário do Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS em 2010 e em vigor desde janeiro de 2011. Esta metodologia não trouxe qualquer alteração na contribuição das pequenas e microempresas, já que elas recolhem os tributos pelo sistema simplificado, o Simples Nacional.

A Previdência Social disponibilizou em setembro de 2010 os valores do Fator Acidentário de Prevenção – FAP 2010, vigência 2011, de 922.795 empresas – integrantes de 1.301 subclasses ou atividades econômicas. O fator acidentário foi atualizado com base no histórico de acidentalidade de 2008 e 2009, alterando as alíquotas da tarifação individual por empresa ao seguro-acidente (alíquota Riscos Ambientais do Trabalho – RAT, de 1, 2 ou 3%).

Do total das empresas, 91,52% (844.531) foram bonificadas na aplicação do RAT (FAP na faixa bonus). Entre essas, 776.930 terão a maior bonificação possível de acordo com a nova metodologia do FAP (Resolução CNPS 1.316/2010), ou seja, FAP = 0,5000.

Somente 78.264 empresas do total, ou 8,48% figuraram no faixa malus – valor superior a 1,0000 - na alíquota de

contribuição ao Seguro Acidente em 2011, pois apresentaram acidentalidade superior à média do seu setor econômico.

O FAP é um importante instrumento da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Governo, trabalhadores e empresários devem estar sempre atentos, para continuar avançando na cultura da prevenção acidentária e na redução dos acidentes em todos os setores econômicos do País.

O FAP atua de modo a garantir os direitos individuais e coletivos, apoiando socialmente as relações estabelecidas entre governo, empresa e empregado em comum acordo, com o objetivo de contribuir na redução dos acidentes de trabalho. (Luciano Martinez, curso do direito do trabalho, editora Saraiva, pag 53 e 486, Disponível em <<http://www.inss.gov.br/conteudoDinamico.php?id=464> > Acessado em julho/2013)

03. ACIDENTE DE TRABALHO

3.1 CONCEITO E ESPÉCIES

Conceito de acidente de trabalho previsto no Art. 19, da lei nº 8213/ 91.

“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”.

Valentin Carrion trás um conceito mais abrangente de acidente de trabalho exarando que:

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

Bomfim classifica o acidente de trabalho em três espécies, o típico, o de trajeto e o atípico ou equiparado, passemos a analisá-los doravante.

3.1.1 Acidente Típico

É o que ocorre dentro da empresa, no horário de trabalho, ou seja, são acidentes característicos da própria atividade profissional desempenhada pelo trabalhador.

Estão diretamente ligados a grande maioria dos acidentes ocorridos com maior frequência, onde não seria diferente, pois é no ambiente de trabalho que se concentram a grande massa trabalhadora, é também o local onde desempenham suas funções com máquinas ou equipamentos para a produção em massa.

3.1.2 Acidente de trajeto

O acidente de trajeto ou também nomeado in itinere é o que ocorre no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa. Neste sentido, o inciso IV, d, do art. 21 da Lei nº 8213/91 é claro ao se referir que o acidente de trajeto é o ocorrido no percurso casa-trabalho e vice versa, independente do itinerário escolhido, se mais distante ou mais curto.

Os tribunais têm entendido que um pequeno desvio de curso, como virar num quarteirão fora do itinerário apenas para parar na padaria e comprar pão, para só depois prosseguir, não impede a caracterização do acidente, pois ainda presente o nexos causal. Para afastar o acidente é necessário um desvio relevante no percurso, como passar na casa da namorada e ficar horas por lá ou parar num restaurante e jantar com os amigos.

3.1.3. Acidente Atípico ou Equiparado

O acidente que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do trabalhador, para a perda de sua capacidade ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. As doenças

ocupacionais (doenças do trabalho e doença profissional) são espécies de acidente atípico.

O artigo 20 da lei 8213/91, faz referência as doenças ocupacionais.

[...] Art. 20. Consideram-se acidente de 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 ou constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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 considerados como doença do trabalho;

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente ao 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.

O artigo 21 da lei 8213/91, trata do acidente de trabalho por equiparação.

[...] Art. 21. Equiparam-se também ao acidente de trabalho, para efeitos desta lei:

I- o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II- o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III- a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV- o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Os acidentes de trabalho por equiparação, tem como finalidade expandir a proteção ao trabalhador, designando normas protetivas, sendo que os acidentes também ocorrem de formas indiretas, e sempre as vítimas são os empregados.

Essas medidas são de extrema importância, até porque os empregados no momento que ocorrem os acidentes representam e trabalham para aquela empresa. (Vólia Bomfim Cassar, Direito do Trabalho, p. 1138, 4ª edição revista e atualizada editora IMPETUS, Niterói, RJ 2010).

4. RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO

4.1 NOÇÕES GERAIS E BREVE ESCORÇO HISTÓRICO.

A responsabilidade civil é a consequência jurídica e patrimonial de reparar o dano que foi causado a uma pessoa, e a vítima deste dano tem o direito de buscar a reparação pelo dano sofrido.

A gloriosa Maria Helena Diniz, têm como conceito de Responsabilidade Civil:

“A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou simples imposição legal” (Maria Helena Diniz, Curso de Direito Civil Brasileiro, 7. Responsabilidade Civil, 24ª edição, editora Saraiva, p.35.)

Pablo Stolze conceitua a Responsabilidade Civil, como sendo:

“a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar)”. (Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, Novo Curso de Direito Civil, 6ª edição, p 9.)

Segundo Roberto Gonçalves, “A responsabilidade civil se assenta, segundo a teoria clássica, em três pressupostos: um dano, a culpa do autor do dano e a relação de causalidade entre o fato culposo e o mesmo dano”.(Carlos Roberto Gonçalves, Responsabilidade Civil, 11ª Edição Revista, Editora Saraiva, p.4,5,6 e 517.)

Ainda de acordo com Gonçalves, a vingança pelo mal sofrido era “olho por olho dente por dente”, onde a reparação tida como vingança, era o mal pelo mal sofrido.

Com o passar dos tempos surge as tariffações, não se podia mais vingar-se como bem entendesse, trata-se da Lei das XII Tábuas. A responsabilidade civil veio a surgir bem mais tarde, no momento de intervenção do Estado, que passa a regular as formas de regulamentar tais danos.

Gonçalves faz referência a teoria do risco quando atenta que:

“Nos últimos tempos vem ganhando terreno a chamada teoria do risco que, sem substituir a teoria da culpa, cobre muitas hipóteses em que o apelo às concepções tradicionais se revela insuficiente para a proteção da vítima. A Responsabilidade seria encarada sob o aspecto objetivo: o operário, vítima de acidente do trabalho, tem sempre direito à indenização, haja ou não culpa do patrão ou do acidentado. O patrão indeniza, não porque tenha culpa, mas porque é o dono da maquinaria ou dos instrumentos de trabalho que provocaram o infortúnio”(Carlos Roberto Gonçalves, Responsabilidade Civil, 11ª Edição Revista, Editora Saraiva, p 517.)

Carlos Roberto Gonçalves descreve ainda, que num artigo publicado por Humberto Theodoro Júnior, o autor considerou o art. 7º, XXVIII, da nova Carta:

“Uma grande e fundamental inovação, pois, com ele, a responsabilidade civil do patrão caiu totalmente no regime do Código Civil. Não se cogita mais do tipo de culpa para impor o dever de reparar o dano regulado pelo direito comum. Qualquer que seja, portanto, o grau de culpa, terá o empregador de suportar o dever indenizatório, segundo as regras do Direito Civil, sem qualquer compensação com, a reparação concedida pela Previdência Social”.

A responsabilidade civil tem a função de reparar o dano causado a outrem, porém essa reparação tem que ser justa, pois na medida em que há a evolução dos direitos trabalhistas, onde a justiça protege a coletividade de forma a preservar a integridade

física da pessoa humana, a figura do empresário, tão importante para a economia e desenvolvimento do País é tratada de forma desigual e muitas vezes desleal pela justiça.

Ressaltamos que é dever da justiça a proteção e o cumprimento das normas trabalhistas, mas de forma justa e clara, onde o empregador deverá responder até o limite da sua responsabilidade, coisa que muitas vezes não acontece, onde o empregador tem que indenizar seu empregado de forma obscura e injusta.

4.2 REQUISITOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA

Silvio Rodrigues diferencia a responsabilidade civil subjetiva da objetiva da seguinte maneira: “é subjetiva a responsabilidade quando se inspira na ideia de culpa, e objetiva quando estada na teoria do risco”. **Silvio Rodrigues, Direito Civil, Responsabilidade Civil, editora Saraiva, vol 4, p. 10.**

Nota-se que o fator que caracteriza as duas formas de responsabilidade é a culpa, porém essa ideia de culpa ficou superada com o art. 927 CC, que adotou a teoria do risco, ou seja, adotou a teoria objetiva.

Na responsabilidade civil subjetiva, para que uma pessoa tenha o direito de buscar uma reparação pelo dano sofrido, é preciso provar o fato, o nexo causal e a culpa, sendo que a culpa é o elemento essencial na responsabilidade civil subjetivo.

Já na responsabilidade civil objetiva, a vítima do dano precisa provar o fato, o dano e o nexo causal, não sendo preciso provar a culpa.

Em se tratando da relação trabalhista, os empregadores nos casos especificados pela lei, onde em atividade consideradas de maior risco, eles têm a responsabilidade civil objetiva sobre seus empregados.

No caput do artigo 932 inciso III do Código Civil, “São também responsáveis pela reparação civil: o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. O

presente artigo, diz que o patrão responde de forma objetiva pelo ato do empregado, pelo fato de estar representando o mesmo nas atividades de risco.

http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10779

Em sua Publicação, Silvia Collares Pernambuco, Disponível em< http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&ar> discorre sobre requisitos da responsabilidade subjetiva e também da objetiva:

“A responsabilidade civil subjetiva caracteriza-se pela existência dos elementos do dolo ou culpa do causador do dano, além da conduta, do dano e do nexa da causalidade”.

“Na responsabilidade objetiva a atitude culposa ou dolosa do agente causador do dano é de menor relevância ,pois, desde que exista relação de causalidade entre o dano experimentado pela vítima e o ato do agente, surge o dever de indenizar, quer tenha este último agido ou não culposamente”.

De acordo com os autores, a diferenciação das responsabilidades subjetiva da objetiva, serve para avaliar a reparação do dano causado, cobrando do causador a indenização cabível para ambos os casos.

4.3 CÓDIGO CIVIL DE 2002

O Código Civil de 2002 ampliou deveras as situações de responsabilidade civil objetiva através do artigo 927, parágrafo único, que descreve que: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Conjugando este artigo com a legislação trabalhista, devemos nos atentar que a CLT descreve em seu artigo 189 as atividade que considera insalubres, prevendo:

“Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos

E arremata com seu artigo 193, prevendo as atividades perigosas como sendo:

“São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

O artigo 927 do CC, em sua essência ele cria direitos mais abrangentes ao trabalhador, Vólia Bomfim escreve que:

“O novo Código Civil consagrou, finalmente, a teoria da responsabilidade sem culpa ou da culpa presumida, para fazer prevalecer o dever geral de não prejudicar o outro, de reparar o dano causado, o que se coaduna com os princípios constitucionais da sociedade solidária, da justiça social e distributiva, priorizando sempre a dignidade e incolumidade da pessoa humana. Este ato representou um passo à frente diante da antiga teoria da irresponsabilidade como regra e o da responsabilidade civil como exceção. O centro das atenções deixa de ser o autor do dano, o ofensor, para ser a vítima, o ofendido, numa visão alargada de coletividade, mudando-se os paradigmas da responsabilidade civil. As atividades de risco passam a incomodar a coletividade e não somente a pessoa do trabalhador submetido ao risco. O fundamento da teoria está no fato de que a pessoa que se aproveita economicamente da atividade de risco deve indenizar e reparar os danos causados a outrem, desde que decorrentes destes riscos” (data, p).

Artigo 927, Parágrafo único “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Artigo 189 CLT “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os

empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Artigo 193 CLT “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

O artigo 927 do CC, em sua essência ele cria direitos mais abrangentes ao trabalhador, Vólia Bomfim escreve que:

“O novo Código Civil consagrou, finalmente, a teoria da responsabilidade sem culpa ou da culpa presumida, para fazer prevalecer o dever geral de não prejudicar o outro, de reparar o dano causado, o que se coaduna com os princípios constitucionais da sociedade solidária, da justiça social e distributiva, priorizando sempre a dignidade e incolumidade da pessoa humana. Este ato representou um passo à frente diante da antiga teoria da irresponsabilidade como regra e o da responsabilidade civil como exceção. O centro das atenções deixa de ser o autor do dano, o ofensor, para ser a vítima, o ofendido, numa visão alargada de coletividade, mudando-se os paradigmas da responsabilidade civil. As atividades de risco passam a incomodar a coletividade e não somente a pessoa do trabalhador submetido ao risco. O fundamento da teoria está no fato de que a pessoa que se aproveita economicamente da atividade de risco deve indenizar e reparar os danos causados a outrem, desde que decorrentes destes riscos”(. **Vólia Bomfim Cassar, Direito do Trabalho, 4ª edição revista e atualizada, editora impetus, Niterói, RJ, 2010, p.889).**

Para que um País se desenvolva é preciso muito trabalho, dedicação e principalmente investimento, principalmente na mão de obra trabalhista.

O Brasil ao longo dos anos, com o crescimento industrial se tornou numa grande potência econômica, com investimentos altos na área da tecnologia, trabalhos insalubres e de grande risco ao trabalhador aos poucos estão sendo substituídos por máquinas e equipamentos que evitam o contato direto com o perigo.

Porém existem ainda, atividades que oferecem riscos acima dos considerados normais exercidos por trabalhadores, e foi por isso, que de forma sensata que o

legislador criou a teoria do risco, que visa o ressarcimento aos danos causados por aquelas pessoas caracterizados a exercerem tais atividades.

Sendo cada trabalhador o contribuinte para o desenvolvimento do País, nada mais justo do que haver para ele, uma segurança ao exercer atividades com maior risco.

4.4 ANÁLISE DE POSSÍVEL CONFLITO NORMATIVO: UM TENTATIVA DE SOLUÇÃO.

Tratando-se de um assunto tão problemático, é comum existir conflitos não somente dos envolvidos em tais causas, mas também conflitos normativos, que divergem sobre o assunto.

No artigo 7º da CF de 88, inciso XXVIII, diz que “Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Este artigo faz referência à responsabilidade subjetiva, onde o empresário deverá arcar com a indenização, caso ele tenha contribuído para a causa.

No artigo 927 § único do Código civil “Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Tal artigo trata-se da teoria do risco, ou seja, não importa se houve ou não a culpa do empregador, basta ter ocorrido o fato do acidente para que o empregador seja o responsável, trata-se da responsabilidade objetiva do empresário.

Na teoria do risco existe o proveito, o benefício, se a atividade do risco for econômica, onde o trabalhador auferir lucro sobre a atividade exercida pelo trabalhador, certamente estará diante da teoria do risco.

Vólia Bomfim diz que “o fundamento da teoria está no fato de que a pessoa que se aproveita economicamente da atividade de risco deve indenizar e reparar os danos

causados a outrem, desde que decorrentes destes riscos”. (Vólia Bomfim Cassar, Direito do Trabalho, 4ª edição, revista e atualizada, editora impetus, Niterói, RJ 2010, p. 889.)

É importante ressaltar que não é qualquer acidente, e nem em qualquer atividade que o empregador assume a teoria do risco, e sim, para as atividades que expõem o trabalhador a riscos acima dos normais.

Sempre que há um conflito normativo, o melhor remédio pode ser o bom senso, pois não podemos achar que o empregador de forma direta contribua com o acidente do seu empregado. Porém, o que é muito comum acontecer, é que o simples fato da execução de tais atividades de risco, são por si só danosas ao trabalhador.

Pensando na dignidade e na saúde do trabalhador, a justiça ao adotar a teoria do risco, ela pensou na coletividade, onde não se discute somente o fato do acidente, mas sim a obrigação de indenizar e ressarcir o dano causado.

Por fim, a relação de trabalho há tempos deixou de ser somente entre empregado e empregador, onde o Estado ao interferir nessa relação, trabalha como um fiscal da lei, implantando e impondo regras de maneira a preservar a dignidade do trabalhador. (Vólia Bomfim Cassar, Direito do Trabalho, 4ª edição, revista e atualizada, editora impetus, Niterói, RJ 2010, p. 889.)

4.5 PESQUISA JURISPRUDENCIAL SOBRE A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO .

A seguir citaremos algumas jurisprudências tratando da responsabilidade do empregador em ocorridos acidentes do trabalho.

ACIDENTE DE TRABALHO. DIREITO COMUM. INDENIZAÇÃO POR MORTE.

Quantificação. Não se pode culpar o trabalhador por não adotar procedimentos de segurança, quando não há, por parte do empregador, exigência e fiscalização nesse sentido. Além disso, em situações de risco, eventuais descuidos daquele são perfeitamente previsíveis, o que se

constitui, aliás, em razão de ser de todo o sistema protetivo do trabalho. El 700009165, TJRJ, 5º Grupo Cível, julgado em 15/09/00.

Avaliando este julgado, notamos que faltou ao empregador, orientar e fiscalizar o trabalhador na atividade por ele exercida, sendo assim, a decisão favorável ao empregador está em conformidade com a lei. Pelo presente estudo, notamos que há neste caso a responsabilidade civil objetiva do empregador, já que o acidente foi decorrente da atividade do seu empregado, que naquele momento representava a empresa.

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE.

Responsabilidade subjetiva do empregador. Reparação pelo direito comum. Culpa concorrente evidenciada. A vítima trabalhava para a ré, na qualidade de vidraceiro, no prédio do Ministério da Fazenda, efetuando serviços de reparos com uma escada e um ajudante. Ao verificar um vidro quebrado fora da área do seu alcance, resolveu colocar a escada sobre dois cofres e pediu ao ajudante para auxiliá-lo, quando subiu, desequilibrou-se e caiu, sofrendo lesões, que resultaram em sua morte. Ficando evidenciada a culpa concorrente, na medida em que a vítima agiu com imprudência e a empresa ré negligente, devendo ser mitigada a indenização. Tratando-se de ato ilícito, os juros são devidos a partir do evento danoso. RJRJ 2ª Câmara Cível, RJ, AP 2004. 001. 01191. Rel. Elisabete Filizzola, julgado em 20/04/01.

O julgado citado, amparou-se no risco subjetivo, pois foi constatado a imprudência do trabalhador ao colocar a escada apoiada ao cofre, devendo ele saber que poderia com essa atitude, causar um acidente. Já a empresa, assume o risco em não fiscalizar o trabalhador, porém, não foi ela quem deu a ordem para o trabalhador executar aquela tarefa que ia além da sua capacidade.

Neste ocorrido houve a conduta, o nexos causal e a culpa subjetiva, já que a atividade exercida pelo trabalhador não se enquadra na teoria do risco, por não se enquadrar na lei.

[...]

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. Ação de indenização fundada em direito comum. Desacusia manifestada no decurso ou depois de trabalho sujeito a

elevada pressão sonora. Nexó de causalidade presumido. Ação julgada procedente. Responde pela redução permanente da capacidade laborativa do empregado, a empregadora, a cuja culpa se atribui doença profissional, que, manifestando-se no decurso ou depois do exercício de ocupação potencialmente agressiva ao órgão molestado, se presume sempre causada pelo trabalho. Ac.250.884.1, TJSO, 2ª Câmara, SP, Rel. Des. Cezar Peluso, sessão dia 06/08/1996.

Desde o momento que a empresa contrata o empregado, ela deve estar ciente da sua responsabilidade, como a atividade desenvolvida é de risco, considerado acima do normal, a empresa é a responsável pelo dano causado ao trabalhador, portanto ela deve ressarcir o dano causado.

Novamente estamos diante da responsabilidade civil objetiva, isso porque, a atividade exercida pelo trabalhador possui riscos acima dos padrões exigidos, dessa forma, o dano causado ao trabalhador, veio a diminuir sua capacidade laborativa.

5. CONCLUSÃO

Diante do exposto trabalho, onde se tomou como base as leis e doutrinas, permitem chegar a conclusão que deve haver e aplicar o bom senso em cada caso ocorrido.

Não se pode excluir o empregador da sua responsabilidade, mas também não se pode enquadrá-lo sempre como responsável objetivo pelo acidente de trabalho, até porque, nem sempre a atividade exercida pelo empregado se enquadra como sendo de risco objetivo e portanto o empregador deve responder até o limite da sua culpa.

A prevenção deve estar ligada a conscientização, onde Governo, Estado, empregado e empregadores devem ter em mente não somente a economia, mas também a integridade física e mental de todos os envolvidos no trabalho.

A importância da CIPA, que se tornou indispensável nos ambientes de trabalho, por agir em comum objetivo, visando a tutela dos trabalhadores, orientando-os e fiscalizando-os.

A utilização dos equipamentos de proteção individual, que não basta apenas a distribuição, mas também a orientação e a cobrança do uso.

Quanto a responsabilidade civil, por se tratar de um instituto que sempre está em evidencia, nada mais justo, sua aplicabilidade no direito do trabalho, tanto na forma subjetiva, quanto na forma objetiva, o importante é a reparação a quem sofre o dano.

REFERENCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 4ª edição revista e atualizada, editora impetus, Niterói, RJ, 2010, p.889.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, 7. Responsabilidade Civil, 24ª edição, editora saraiva, p.35.

GAGLIANO, Pablo Stolze, FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil**, 6ª edição, p 9.

GONÇALVES, Carlos Roberto **Responsabilidade Civil**, 11ª Edição Revista, Editora Saraiva, p.4,5,6 e 517.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 24ª Edição, editora atlas p. 03,04,05 e 06.

MARTINEZ, Luciano. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**, editora saraiva, p. 197.

NASICMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, editora saraiva, p.617.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2 .ed. São Paulo : LTr, p. 172

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil, responsabilidade civil**, editora saraiva, vol. 4, p.10.

SITES VISITADOS

<http://www.brasil.gov.br/sobre/saude/saude-do-trabalhador>

<http://www.ambito->

[juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10779](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10779)