



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

MARIA ALINE AMÉRICO DE MORAIS

**ANÁLISE DAS NORMAS REGULAMENTADORAS RELATIVAS À SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO À LUZ DA LEI 6.514/77**

Palmas -TO

2020

MARIA ALINE AMÉRICO DE MORAIS

**ANÁLISE DAS NORMAS REGULAMENTADORAS RELATIVAS À SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO À LUZ DA LEI 6.514/77**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientador: Prof. Me. Paulo Benincá

Palmas-TO

2020

MARIA ALINE AMÉRICO DE MORAIS

**ANÁLISE DAS NORMAS REGULAMENTADORAS RELATIVAS À SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO À LUZ DA LEI 6.514/77**

Trabalho de Curso em Direito apresentado
como requisito parcial da disciplina de
Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do
Curso de Direito do Centro Universitário
Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientador: Prof. Me. Paulo Benincá

Aprovada em : ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Paulo Benincá - Orientador
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Prof(a). [nome e titulação do Professor(a)]
Centro Universitário Luterano de Palmas

Palmas-TO

2020

Dedico este trabalho aos meus pais, em especial a minha mãe por todo amor incondicional, dedicação e cuidado, aos meus irmãos pelo carinho e compreensão, aos meus cunhados e aos meus queridos afilhados por toda alegria e afeto.

Agradeço primeiramente a Deus em todos os momentos da minha vida e por abençoar os caminhos percorridos nessa jornada, agradeço a minha família pela colaboração, paciência e dedicação e, de maneira especial aos meus professores do curso, aos meus caros colegas e queridos amigos e, finalmente ao meu orientador pelo apoio e estímulo possibilitou a realização desse trabalho.

“O conhecimento exige uma presença curiosa do sujeito em face do mundo. Requer uma ação transformadora sobre a realidade. Demanda uma busca constante. Implica em invenção e em reinvenção.”

Paulo Freire

RESUMO

O presente trabalho aborda um estudo sobre a análise do cumprimento de normas regulamentadoras e medidas de proteção nas relações de trabalho entre empregado e empregador ressaltando/evidenciando os riscos relacionados a acidentes e doenças do trabalho, visando identificar as principais causas da ocorrência desses agentes nos ambientes de trabalho caso haja o descumprimento das disposições legais. O desenvolvimento do estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica com relevância ao referir à saúde e segurança do trabalho na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, de modo que analisando a evolução histórica da organização trabalhista e as determinações legais com o tema proposto, empregada uma abordagem qualitativa por meio metodologia de pesquisa básica sobre o assunto mediante posicionamentos bibliográficos que podem auxiliar na compreensão do texto. Identificou-se que é possível adotar medidas necessárias para reduzir os índices de acidentes e doenças em decorrência do exercício da atividade laboral, por meio de uma abordagem integrada a efetivação do trabalho digno que proporcione a qualidade de vida com a aplicação normas, através de procedimentos preventivos e a sua fiscalização.

Palavras-chave: Normas regulamentadoras - Saúde - Segurança - Trabalho - Riscos - Doenças - Acidentes - Empregado - Empregador.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CA	Certificado de Aprovação
CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
GILRAT	Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrentes de Riscos Ambientais do Trabalho
GM	Gabinete do Ministro
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
QVT	Qualidade de Vida de Trabalho
SAT	Seguro de Acidente de Trabalho
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SST	Sáude e Segurança do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	13
1.1.1 A ascensão da Constituição Federal de 1988.....	14
1.1.2 A criação da Consolidação das Leis Trabalhistas	15
1.1.3 Organização Internacional do Trabalho	16
1.1.4 Eficácia das Normas Internacionais do Trabalho	17
1.1.5 Representação da OIT no Brasil	18
1.1.6 Aplicação das Normas do Trabalho pela OIT	19
1.1.7 Relação no contrato de trabalho	20
2 OS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS DO TRABALHO	23
2.1 O PAPEL DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO	25
2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE	27
2.2.1 NR 04.	28
2.2.2 NR 05.	29
2.2.3 NR 06.	30
2.2.4 NR 07.	31
2.2.5 NR 09.....	32
2.3 O INSTITUTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	33
2.4 DAS INDENIZAÇÕES POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL.....	38
3 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	41
3.1 MEDIDAS DE PROTEÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	44
3.2 ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DE NORMAS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO	45
CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O presente estudo visa abordar sobre as Normas Regulamentadoras – NR relativos à área da Segurança e Medicina do Trabalho no que dispõe a Lei 6.514/77 que aprovou a Portaria 3.214/78, bem como, abordar os riscos de doenças e acidentes nos locais de trabalho, discorrer sobre o instituto da responsabilidade civil nas relações de trabalho entre empregado e empregador, apresentar as condições adequadas de trabalho e como destaque em analisar cumprimento das normas regulamentadoras voltadas à saúde e segurança do trabalho de acordo com a legislação vigente.

No Brasil, a esfera da segurança no trabalho constitui um objetivo permanente do poder público, das empresas e dos trabalhadores. O empregador está obrigado a garantir que os trabalhadores executem o trabalho em um ambiente de trabalho equilibrado, isto é, com a garantia de um local seguro e saudável para o desempenho das atividades laborais do empregado, bem como o fornecimento dos equipamentos de proteção individual, temperatura agradável, entre outros fatores que contribuam para um ambiente de trabalho equilibrado.

Frente a este referido posicionamento, reporta-se o estudo de analisar as normas regulamentadoras e como as medidas prevista em lei são aplicadas, dessa forma de discorrendo sobre condições adequadas sobre a saúde e segurança do trabalho e responsabilidade civil nas relações de trabalho.

A partir do preceito chave que é a saúde e integridade física do trabalhador, sendo um bem jurídico constitucional que deve ser preservado, pois este não tem outro meio de sobrevivência senão pelo seu trabalho, e por esta razão se torna importante à verificação das consequências quando da violação desse bem jurídico, diante do cenário do mercado de trabalho.

É imprescindível estudar sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho, os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, voltado para a área da saúde e segurança do trabalho que tem papel fundamental na área trabalhista, no qual será apresentado também, a responsabilidade civil que sempre foi um assunto que perpassou por várias legislações e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais. ao longo dos anos, o ordenamento jurídico pátrio foi se atualizando para hipóteses de responsabilidades objetivas em razão do que ocorria, efetivamente, nas relações de trabalho.

Assim, tendo em vista a amplitude e a importância da existência de um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro, vislumbra-se a área da saúde e segurança do trabalho de forma a análise as normas de regulamentadoras prevista na Lei 6.514/77, foram destacadas as

NR 04, NR 05, NR 06, NR 07 e NR09 relativas à saúde e segurança do trabalho. Através da utilização do método de pesquisa bibliográfica pertinentes ao assunto proposto e desenvolveu-se o tema em três capítulos com a finalidade de discorrer o que a legislação prevê na garantia do bem-estar dos trabalhadores no âmbito de suas atividades laborais, e nas considerações finais ponderam-se de forma geral o presente, por meio do emprego da pesquisa qualitativa.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Desde os primórdios, o trabalho sempre esteve presente na vida do homem através das várias atividades realizadas em prol da sua subsistência. Com a evolução progressiva do trabalho realizado é nítido que o emprego de força e lutas travadas para obter-se resultados nas atividades feitas pelo homem, demonstram-se as condições que eram submetidos.

A partir do conceito da palavra trabalho que pode ser compreendido como fazer ou preparar algo para determinado fim, atribuindo força ou realizando atividades para alcançar algum objetivo pretendido. Por meio do entendimento do filósofo Marx (1983), atribui que “o trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta sua vida, e assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das ideias que fluem destas”. Por esta percepção, o trabalho remete a ideia de centralização na condição humana, compreendido pelo fato de necessidade em colocar em ação algo para atingir seu objetivo.

Ao longo dos anos, as civilizações foram crescendo e no contexto social o trabalho tornou-se um fenômeno que cresceu na medida do avanço da sociedade. Importante destacar que a primeira forma de trabalho organizado pela sociedade foi pelo escravo.

No período da escravidão, os escravos eram considerados como propriedade, coisa ou apenas sujeitos e que não detinham nenhum direito. Apesar de todos os esforços que empregavam para realizar os trabalhos, além de serem explorados não tinham nenhuma condição segura no desempenho das atividades, eram submetidos a trabalhos pesados e desgastantes.

No conceito do autor Manoel Alonso Olea, o trabalho passou a uma nova visão:

[...] Tal relação jurídica era pura e simplesmente a de domínio; o amo fazia seus o resultado do trabalho, em face da sua condição de proprietário ou dono do escravo, por força da qual era o próprio dono quem executava o trabalho. Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de coisa ou semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto, inclusive sobre o resultado de seu trabalho. (OLEA, 1984)

Assim, na antiguidade época da Idade Média quando era predominante o trabalho escravo, passa por um processo de adaptação no sentido de que a escravidão era condição que fora atribuída aos escravos que realizavam árduas tarefas e submetidos a condições desgastantes e sofridas, posteriormente o ajustamento dessas condições foram atreladas as relações jurídicas ao trabalho e ao trabalhador.

Após todo o período de escravidão passar, surgem as revoluções que impulsionaram a nova visão sobre o trabalho e acarretou em grandes mudanças principalmente para garantir os direitos e condições adequadas para a realização de tarefas.

A Revolução Francesa que aconteceu em meados do século XVIII foi um dos grandes marcos para a universalização dos direitos sociais e a liberdade individual, motivada pela popularização do iluminismo na época, neste século motivada pela sociedade industrial e com o avanço do trabalho assalariado foi impulsionado o surgimento do Direito do Trabalho.

Nos séculos XVIII e XIX ao passo que se dava com a Revolução Industrial na Europa e posteriormente espalhada por toda a Europa e Estados Unidos, tais fatos compreendem um conjunto de transformações técnicas, sociais, econômicas que foi traduzida com a chamada de uma sociedade industrial.

Os autores Cavalcante e Jorge Neto relatam algumas das consequências ocasionadas pela Revolução Industrial, quais sejam:

- a) afirmação de que os avanços tecnológicos são fatores determinantes do desenvolvimento econômico; b) incremento quantitativo do rendimento de trabalho; c) interação "ciência-tecnologia"; d) a tecnologia impõe ao homem a divisão social do trabalho, com o emprego de novas tarefas e funções; e) diminuição da população agrária e f) surgimento de uma nova classe social, ou seja, o proletariado urbano industrial. (CAVALCANTE e JORGE NETO, 2003)

Tais fatores, visto que o crescimento industrial levou as classes sociais, o Estado que detinha a resguardar a igualdade e liberdade em prol do liberalismo econômico e também a classe dos capitalistas, intitulados como os que detinham o poder econômico, sendo estes os proprietários de máquinas, que de certa forma, hierarquicamente ditavam regras para os operários com a imposição de obedecê-las sem preocupar com a qualidade de vida destes nos ambientes de trabalho.

Logo após a Revolução Francesa, a Revolução Industrial em meados no século XIX, um marco histórico pela transição de grandes mudanças que aconteceram na Europa e repercutiu no mundo. Com o surgimento da indústria no mercado, umas das características marcantes foram a mudança do trabalho artesanal (manual) para as máquinas e a garantia dos direitos como assalariar os trabalhadores.

Diante das explorações desmensurada pelo trabalho, mesmo que assalariado os trabalhadores na busca de mudança reivindicaram a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regulamentar sobre a segurança e higiene do trabalho, visando abranger medidas que assegurassem a dignidade dos trabalhadores. Assim, frente as associações que

foram criadas passaram a ser reconhecidas no século XIX, pelos movimentos operários na reivindicação dos seus direitos surgem os aspectos jurídicos que resultaram na formação do Direito do Trabalho.

1.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho caracterizado antes como interesse individual do homem no cenário de tantas mudanças tornou-se coletivo e em vasta abrangência como fator de agregação social. Através das lutas travadas pelo homem no período da escravidão, quando os escravos considerados como “objeto” realizava árduos trabalhos pesados, forçados a trabalharem em condições extremamente difíceis depararam com a revolução em normalizar a figura do trabalho na época.

Apesar da Revolução Industrial ser um marco histórico e importante na evolução do trabalho, vários países adaptavam para acompanhar as mudanças e regularizar o cenário de trabalho, marcada pela libertação de um povo sofrido e passado a encarar uma realidade com ferramentas que poderiam colaborar e facilitar a mão de obra e produção com presença de maquinários cada vez mais tecnológicos, contribuiu para reformar uma sociedade em uma visão liberal.

No Brasil, o fortalecimento do trabalho considerado como o primeiro direito social potencializada em uma sociedade, no contexto político, econômico, cultural e demais ramos surge com a necessidade em legitimar as áreas de atuação. No âmbito jurídico, os direitos sociais foram efetivados pela intervenção direta do Estado. O direito do trabalho foi o primeiro a emergir os direitos sociais, decorrente de conflitos de classes até empoderar à história constitutiva do direito do trabalho.

Da transição advinda do século XIX, o trabalho passou a ser um período a adotar normas protetivas laborais. A sociedade brasileira, impulsionada pelos fatos históricos de grande relevância cada vez mais fortalecida do movimento operário iniciaram classes representativas conhecidas como sindicatos visando organizar procedimentos, adotando um modelo ideológico para conclamar o capital e o trabalho em virtude da evidência de uma nova realidade mundial.

O direito do trabalho no Brasil abrange duas perspectivas, destaca-se em subjetiva onde os sujeitos integrantes são partes da relação jurídica e a objetiva ramo do direito material caracterizadas as controvérsias em ordem objetiva. Assim, com base nessa ideia o direito do trabalho é considerado como um conjunto de princípios e normas que regulam a prestação de

serviço subordinado, no âmbito das relações laborais tanto individual como coletiva, bem como, as consequências jurídicas decorrentes que dela surtir, com algumas exceções.

Para uma clara compreensão deste estudo é necessário destacar as principais formas de organização do Direito do Trabalho no cenário brasileiro, assim, a seguir será abordado as esferas da estrutura organizacional do trabalho no Brasil.

1.1.1 A ascensão da Constituição Federal de 1988

No Brasil, a Constituição Federal teve várias mudanças perfazendo um quantitativo de 08 constituições até finalmente a sua vigência atual. A primeira Constituição foi promulgada em 25 de março de 1824 conhecida como “Constituição da Mandioca”, posteriormente a declaração da Independência do Brasil. Uma época de grandes disputas pelo poder fincada pelos portugueses colonizadores, latifundiários e as forças armadas.

Após, surge a Constituição Política Império Brasil, impulsionada por Dom Pedro I, perdurou durante 65 anos, marcada por várias características, como por exemplo o direito ao voto, o mandato presidencial durante 04 anos, sem possibilidade de reeleição. Já no ano de 1891, fora substituída pela constituição republicana conhecida como “Constituição dos Estados Unidos do Brasil” influenciada pela Constituição Estados Unidos teve como fator importante a abolição da escravidão, o mandato presidencial e a divisão dos poderes em três: Executivo, Legislativo e Judiciário.

Posteriormente, em julho de 1934, na época o presidente Getúlio Vargas visando em adotar um regime democrático (igualdade, liberdade, justiça, bem-estar social e econômico), promulgou a Constituição Brasileira para “Assembleia Nacional Constituinte” que perdurou apenas um ano. Em 1937 conhecida como “Constituição Polaca” passou a ser chamada como ditadura do Estado Novo, outorgada por Getúlio Vargas que caracterizava ser autoritária por conceder grandes poderes ao Governo. Logo em 1946, o presidente Eurico Gaspar Dutra, promulgou a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Transitórias reintegrando algumas garantias e direitos fundamentais na época.

Em seguida, no ano de 1967, o presidente João Goulart, influenciado pelo golpe de Estado no Brasil, e com apoio dos militares no poder, vigorava uma nova Constituição Federal elaborada pelo Congresso Nacional, instituíram o Ato nº 4, posteriormente foi promulgada e aprovada a Carta Constitucional no período da ditadura militar e a concentração de amplas competências ao Poder Executivo.

Ademais, ao passar dos anos em 01 de fevereiro de 1987 a Assembleia Nacional Constituinte instalada pelo Congresso Nacional passou a elaborar uma nova Constituição Federal Democrática. Em setembro de 1988, após a votação e aprovação do texto passa a vigorar a Constituição Federal do Brasil promulgada no mesmo ano, ficou apelidada de “Constituição Cidadã” por introduzir os direitos fundamentais a todos os cidadãos de forma a garantir direitos básicos, é hoje a atual Constituição vigente também conhecida como a “Carta Magna”.

1.1.2 A criação da Consolidação das Leis Trabalhistas

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT foi promulgada em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto Lei nº 5243, fora elaborada durante o governo do Presidente Getúlio Vargas, considerada como o conjunto de leis trabalhista, consolidada por normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização e também de direito processual do trabalho.

Embora antes da CLT passar a vigorar, havia poucas leis promulgadas que versavam sobre matéria trabalhista, um dos códigos em destaque era o Código Civil aprovado pela Lei nº 3.071 de 01 de janeiro de 1916, período que antecedia o contrato individual de trabalho, dessa forma impulsionada por diversas razões a criação de uma consolidação voltada para essa área.

Ao passar do tempo, no ano de 1942 durante o mandato presidencial de Getúlio Vargas juntamente com o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, iniciaram as negociações para a criação de uma Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social. No mesmo ano, o ministro assim chamado de Marcondes Filho, autorizado pelo presidente organizou uma comissão de dez membros do quadro do legislativo para elaborar o projeto reunindo o direito do trabalho e outro que tratava de assuntos relacionados a Previdência Social. Após o projeto passar por análise, votação e apreciação do presidente fora redigida o projeto definitivo, logo em 01 de maio de 1943, foi aprovada o Decreto Lei nº 5452, publicada no Diário Oficial em 09 de agosto do mesmo ano, passou a vigorar três meses depois da publicação.

A CLT unificou as leis trabalhistas e atualmente é considerada como a representação de estrutura organizacional como base para o sistema jurídico brasileiro. A sistematização da consolidação trabalhista adotou procedimentos de normas de proteção individual do trabalhador com influência de convenções, bem como a adoção decorrentes de preceitos

constitucionais concernentes a justiça do trabalho, também por atualizar e complementar as disposições das legislações sobre segurança e higiene do trabalho, as relações nos contratos coletivos, inspeção do trabalho e as penalidades administrativas, ademais a elaboração de normas indispensável para configurar e aplicar no âmbito trabalhista.

Contudo, apesar das várias alterações em seu texto, a Consolidação das Leis do Trabalho continua em vigor, cabe destacar que há 78 anos da publicação. O marco recente e importante foi a Reforma trabalhista com vigência desde 11 de novembro de 2017, com a reformulação da CLT altera em seu texto vários direitos dos trabalhadores, deveres dos empregadores visando tornar a relação de trabalho mais flexível.

Portanto, a atualização na CLT pela reforma trabalhista foi impulsionada por diversos fatores, fortemente em decorrência do alto índice de desemprego e a crise econômica, o Governo Federal com ânimo em alavancar a economia e combater o desemprego propôs a reforma trabalhista.

1.1.3 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho – OIT considerada como uma agência multilateral que versa sobre questões trabalhista especificamente sobre o cumprimento das normas (convenções e recomendações) internacionais vinculadas ao trabalho. Impulsionada por fatores econômicos e reflexões éticas trazidas da revolução industrial, foi instituída como uma legislação trabalhista internacional advindas do século XIX, quando partiu da ideia de criar uma organização internacional para harmonizar a legislação trabalhistas e melhorar as condições na relação de trabalho, com base nos preceitos humanitários, políticos e econômicos.

A OIT apresenta uma estrutura tripartite, formada por representantes do governo, organizações de empregados e empregadores e atualmente 187 Estados-membros participam em prol da igualdade na relação de trabalho.

Assim, decorrente das revoluções (francesa e industrial), a necessidade em elaborar a OIT partiu do movimento sindical por Robert Owen no século XIX e de teses internacionais das normas de proteção ao trabalho, fortaleceu-se, adiante visando incluir no Tratado de Paz normas de proteção aos trabalhadores passou pela Assembleia Internacional dos Trabalhadores, pelo Congresso Internacional Operário de 1884, Conferência de Berlim, Conferencia de Berna e Congresso Internacional de Legislação de Trabalho.

O autor Sússekind, reconheceu a Independência da Organização Internacional do Trabalho, que a conceitua como:

[...] ela é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A OIT é uma associação de Estados, mas não uma entidade supraestatal; e, como acentuou Plá Rodriguez, “possui uma composição tripartite que impede sua inclusão em qualquer categoria jurídica conhecida antes da sua criação”. (SÚSSEKIND, 1998)

Diante do conceito e observado o ponto de vista do jurista mencionado, compreende-se que pela formação tripartite e a composição pelos governantes, associações sindicais de empregados e empregadores fortaleceram a continuação da Organização ao longo dos anos.

1.1.4 Eficácia das Normas Internacionais do Trabalho

Também conhecida como “*international labour standards*” as normas internacionais do trabalho consistem em convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações, das quais compete a elaboração, adoção, aplicação e promoção. Adotado pela Conferência Internacional do Trabalho – CIT, órgão que decide assuntos pertinentes a OIT que possui um sistema de controle normativa da aplicação das normas através das comissões e comitês com finalidade em avaliar e examinar as normas impostas aos estados-membros.

Importante abordar os conceitos instrumentos que fazem parte das normas internacionais do trabalho citadas anteriormente tais como as: convenções, protocolos, recomendações, resolução e declarações.

Nas convenções e protocolos, estes instrumentos são caracterizados como a definição de padrões e pisos mínimos quando são retificados. Quando há retificação de uma convenção ou protocolo por algum estado-membro, são observados a sua incorporação geral no âmbito jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país pelo qual deverá predominar o caráter vinculante em sentido estrito.

Já a recomendação distingue-se da convenção sob seu aspecto formal, pois compreende tratar de assuntos no aspecto material. Na perspectiva de sugerir o legislador de cada país vinculado a Organização quanto as mudanças ocorridas, consiste no fato de submissão a autoridade competente, como por exemplo, no Brasil as normas passam pelo Congresso Nacional.

Quanto as resoluções, versam sobre orientar em matérias específicas cada estado-membro e a própria Organização Internacional do Trabalho. Já as declarações, contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. Assim, ambas não possuem caráter vinculante das convenções e protocolos, mas os países devem responder diretamente a OIT sobre as elaboração e ideias tomadas na promoção das suas finalidades e próprios princípios.

1.1.5 Representação da OIT no Brasil

O Brasil faz parte da Organização como Estado-membro desde 1950, no mesmo ano abriu o primeiro escritório da OIT na América Latina. Assim, a atuação da OIT no Brasil, com base em garantir melhores condições de trabalho baseando-se pela justiça social, na promoção do trabalho docente, preza pelo combate ao trabalho forçado, abolir o trabalho infantil, eliminar discriminações em matéria de emprego, entre outros fatores que visam os princípios fundamentais do trabalho.

No ano de 1998, a OIT aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a partir desse documento os países membros sujeitam-se garantir aos trabalhadores direitos básicos como: liberdade sindicais, direito a negociação coletiva, extinção de discriminação no trabalho, o combate de qualquer forma de trabalho voluntário e promoção de dialogo nas relações de trabalho junto com o Estado.

A integração das convenções da OIT ao direito brasileiro dá-se por meio de um tratado, devendo ser respeitados as regras gerais dos acordos internacionais e normas internas constitucionais, em específico o que preza no inciso I do artigo 49 e inciso VIII do artigo 84 da Constituição Federal, que versam sobre a competência do Presidente da Republica e Congresso Nacional quanto à sua aplicação.

Ademais, as convenções da Organização Internacional do Trabalho possuem hierarquia constitucional no Brasil. Porventura, caso tenha algum conflito de uma norma internacional com a lei interna nacional prevalece aquela que for mais benéfica ao ser humano, posto em destaque o princípio *pro homine* e o que dispõe o artigo 19, § 8, da Constituição da OIT (1946):

Art. 19. § 8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Assim, diante dessa disposição a aplicação da norma mais favorável a pessoa deverá ser adotada. No caso concreto, visa a proteção dos interesses do ser humano. Os Estados-membros deverão cumprir o que dispõe a Constituição da OIT e submissão as recomendações da Conferência Internacional do Trabalho.

Importante destacar, que com a reforma trabalhista em vigor desde 2017 aprovada pelo governo do ex-presidente Michael Temer, o Brasil foi incluso em uma lista com mais 24 países após analisarem suspeitas de violação nas convenções internacionais do trabalho. O motivo pelo qual o Brasil fora investigado pela OIT, parte da negação de trabalhadores em participar de sindicatos e exercer suas atividades sindicais, decorre também de negociação quanto aos salários e direitos de forma coletiva. Tal cogitação ocasionou em polêmicas internas, tanto política como social, alguns posicionamentos apontam que não há violação as normas trabalhistas e cumprimento do dos tratados de direito internacional.

1.1.6 Aplicação das Normas do Trabalho pela OIT

Com a finalidade em manter a eficácia e controle das normas aplicadas aos estados-membros, a rigidez para que os documentos elaborados tenham um padrão que mantenha sua funcionalidade, a OIT desenvolveu vários mecanismos que possibilitem o equilíbrio entre as normas internas de cada país com as normas internacionais, tais como: sistema regular de supervisão, receber e apurar reclamações e queixas contra os países que a compõe, o comitê de liberdade sindical e a prestação de assistência técnica e capacitação dos oficiais dos governos, em prol da especialização para aplicar as normas internacionais do trabalho.

No sistema regular de supervisão opera no monitoramento das normas previstas nas convenções internacionais com as normas internas de cada país. Vale ressaltar, que até mesmo quando há retificação na legislação o monitoramento é essencial para analisar o cumprimento das novas mudanças se de acordo com o previsto pela OIT. Esse processo inicia-se por um relatório que é apresentado periodicamente quando há retificação, posteriormente são enviados na forma de exemplares para a OIT, durante esse processo são recebidos e analisados pela comissão de peritos e comissão de aplicação de normas de conferência, responsáveis por chegar as questões que envolvam a legislação do trabalho e as possíveis infrações que venha ocorrer. Logo, após é emitido o relatório de conclusão direcionada a conferência para debater em sessão plenária o que foi identificado.

Desse modo, quando houver algum problema ou situação que seja relativo à promoção e aplicação das normas, diante do que estabelece na OIT, a função de intermediar

os conflitos visto que, organização terá de apoiar os países envolvidos através do diálogo social e da assistência técnica. Assim, é possível manter uma comunicação sobre determinado conflito, visando manter a harmonia e diálogo entre os estados-membros e a OIT a fim de assegurar o funcionamento dos acordos entre os direitos e deveres de todos os envolvidos na organização

Frente a estes mecanismos, os procedimentos que parte desde a elaboração do documento para estabelecer os padrões que cada membro participante deve operar segue a linha direta para acompanhar o desenvolvimento e eficácia das normas intituladas.

1.1.7 Relação no contrato de trabalho

Com a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho passou a ganhar mais limitações quanto as suas normas contratuais. Visando a proteção da parte mais vulnerável diante do contrato de trabalho, vários direitos e garantias trabalhistas foram positivados pela CLT, certamente ao passar dos anos foram intensificados. Cabe mencionar que a Constituição Federal promoveu grandes transformações na estruturação dos acordos trabalhistas com maior destaque no princípio da dignidade da pessoa humana.

A relação no contrato de trabalho é configurada pelo vínculo empregatício na forma de acordo, ou seja, o contrato de trabalho formalizado entre as partes com o objetivo na segurança de ambos, seja instituição (empresa) ou o prestador de serviço.

Nesse documento, são definidos as obrigações, direitos e deveres que comporta a cada um, estabelecendo todas as condições e regras nas cláusulas do contrato de trabalho. Assim, antes de enfatizar mais sobre o assunto na relação no contrato de trabalho é de suma importância apresentar o conceito de empregado e empregador.

Vemos, o empregado é toda pessoa física que presta ao empregador serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste referido empregador e mediante salário, conforme dispõe o artigo 3º, caput, da CLT. Dessa forma, é caracterizado pela pessoa física que presta serviço contínuo não eventual e mediante salário, e também subordinado cujo desempenho das funções recebe ordens do superior hierárquico.

Já, o empregador, é considerado como a empresa, individual ou coletiva, sendo aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e coordena a prestação pessoal de serviço” comporta este conceito o artigo 2º, caput, da CLT. Além disso, no § 1º do mesmo artigo, dispõe que:

Art. 2º, § 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Na legislação trabalhista o empregado pode ser a pessoa física ou jurídica, no caso empresa individual ou coletiva, tendo como característica principal de assumir o risco da atividade econômica, que emprega ou contrata o empregado mediante serviço assalariado.

Partindo desses conceitos, o vínculo empregatício é configurado pela prestação do serviço a outra pessoa, de forma subordinada, onerosa, pessoal e não eventual. Essa é relação entre o empregado e empregador produz efeito mediante o contrato de trabalho celebrado entre as partes. O acordo firmado por ambos é definido como contrato, assim, há várias formas de trabalho que configuram o vínculo empregatício, que na relação jurídica trabalhista devem ser regidos pela CLT e também outros com legislação específica como: estágio profissional, trabalhador autônomo, trabalho voluntário, o empregado doméstico, entre outros.

A relação no contrato de trabalho, parte do sentido que o empregado e empregador realizam um compromisso sendo um acordo tácito ou expresso, equivalente à relação de emprego, conforme estabelece o artigo 442, caput, da CLT, que versa sobre as disposições gerais do contrato individual do trabalho. Nessa relação jurídica está integrada a presente a vontade individual de cada um, bem como, é instrumento de preservação da ordem social. Contudo, deve ser firmado mediante dois aspectos volitivos: a expressa e a tácita. No aspecto de forma expressa é onde as partes delineiam de maneira prévia os direitos e suas obrigações decorrentes da relação empregatícia e delimitam de modo escrito. No aspecto de forma tácita, compreende-se o ato verbal, quando não há acordo prévio pelas partes, conseqüentemente ficam omissões os direitos e deveres, identificando somente a existência da relação, mas há comprovação das obrigações de ambos, sendo apenas verbalizado o contrato.

Os contratos de trabalho podem ser determinados ou indeterminados, trata-se do tempo em que pode ser definido o acordo trabalhista ou não estipular o prazo para encerramento das atividades. Além disso, estão sujeitos a renovação do contrato de trabalho quando forem determinados, já os contratos indeterminados não são estabelecidos prazo para cessar a atividade laboral.

Também, há diversas classificações quanto aos contratos de trabalho, podemos mencionar alguns mais adotados no Brasil como: o contrato individual, contrato de equipe ou plúrimo, temporário, indeterminado e determinado, e os mais recentes contratos que compõem os acordos trabalhistas, como; intermitente (eventual) e *home office*.

Com a reforma trabalhista regulamentada pela Lei 13.647/2017, deflagrou uma série de reformas trabalhistas, com alterações na CLT na complexidade dos direitos trabalhistas inovando as matérias que versam sobre o direito individual, coletivo e o direito processual do trabalho. Destaca-se como exemplo de inovação da reforma trabalhista frente a relação do contrato de trabalho, o intermitente. Nessa modalidade a criação desse contrato de trabalho reduziu as seguranças ao trabalhador quanto a efetiva duração do serviço prestado. Outro exemplo de contrato de trabalho criado pela reforma trabalhista foi o home office, nessa modalidade contratual prevista no artigo 75-B da CLT, dispõe sobre o teletrabalho, seja a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador e/ou estabelecimento, utilizando-se das tecnologias de informação e comunicação, não é considerado como trabalho externo.

Frente mudanças com a reforma trabalhista, no aspecto jurídico as alterações surgiram para viabilizar e garantir igualdade em amplos setores da atividade laboral. Assim, o contrato de trabalho intensificou as relações de trabalho, aplicando as diretrizes legais para que cada vez mais sejam respeitados os princípios constitucionais dos cidadãos na condição de trabalhadores.

2 OS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS DO TRABALHO

O acidente do trabalho pode ocorrer durante o exercício das atividades em serviço ou nos estabelecimentos de trabalho, provocado por algum tipo de lesão corporal ou perturbação funcional que resulte na perda ou redução permanente ou temporária na capacidade para o trabalho ou que cause morte, esse conceito regulamentado no artigo 19 da Lei nº 8.213 de 1991, haja vista que há vários conceitos previstos em outras legislações acidentárias que descorem e aperfeiçoam mais sobre o presente assunto .

É notório o fato de que as hipóteses para definir o conceito de acidente do trabalho é mais além, pois ao desempenhar a atividade profissional pelo empregado pode ser gerada por incapacidade laborativa. No entanto, a Lei 8.213/91 disciplina que os acidentes de trabalho possuem no sentido estrito, os tipos dessa natureza caracterizados por ser típico ou atípico e de trajeto.

No primeiro tipo, o acidente de trabalho típico é o mais comum, ocorre dentro ou nas proximidades da empresa, durante a o horário de expediente, quando o trabalhador por alguma ocasião, eventualidade, evento inesperado que leva a sofre a disfunção laboral no trabalho, que agride a integridade física ou psicológica do trabalhador, em decorrência de imprudência, negligência ou por fenômenos da natureza. No segundo, o acidente atípico tem suas particularidades, podem surgir pela repetição de atividades, da monotonia do trabalho ou por motivos de saúde que tenham, são especificados como ato de agressões, sabotagem, evento danoso, contaminação acidental e acidentes nos momentos destinados as refeições ou intervalos para descanso. O terceiro, acidente de trajeto pode ocorrer no percurso entre a residência, seja na utilização do transporte público, transporte particular da empresa ou o próprio veículo.

Antes apresentados os tipos da natureza dos acidentes de trabalho, importante destacar que no artigo 21 da Lei 8.213/91 elenca o acidente de trabalho por equiparação, sendo mencionados alguns como: o acidente sofrido no local e horário de trabalho em consequência de ato de agressão, sabotagem, ofensa física intencional, imperícia, negligência e impudência, como também doenças provenientes por contaminação acidental , em viagem a serviço da empresa, entre outras situações que o artigo abrange.

O acidente comporta causas e consequências, na visão do autor Brandimiller:

O acidente é evento em si, a ocorrência de determinado fato em virtude da conjugação aleatória de circunstâncias causais. No sentido estrito, caracteriza-se também pela instantaneidade: a ocorrência é súbita e a lesão imediata. Os acidentes

ocasionam lesões traumáticas denominadas ferimentos, externos ou internos, podendo também resultar em efeitos tóxicos, infecciosos ou mesmo exclusivamente psíquicos. (BRANDIMILLER, 1996)

Diante disso, as causas dos acidentes são investigadas, devendo ser observados os elementos dos fatores geradores nexos de causalidade, culpa e dano. Esses pressupostos concernem na responsabilidade civil na reparação do dano.

Para Cavarieli Filho (2020), “a concausa é outra coisa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”. A partir dessa ideia, identifica-se que nas doenças ocupacionais é afastada a hipótese do nexo de causalidade, desse modo, é observada a presença da concausa.

Logo mais, ao tratar-se das doenças ocupacionais do trabalho, vale mencionar que com a primeira Lei Acidentária em 1919, as doenças ocupacionais provocadas ao empregado eram consideradas apenas como acidente, contudo, foi considerada também como “moléstia contraída exclusivamente no desempenhar das atividades no ambiente de trabalho”. Ao passar dos anos, com a quarta Lei Acidentária de 1967, foram incorporadas na legislação sendo as “doenças do trabalho”, além disso, há mais duas denominações sobre esta, como a doença do profissional e a doença ocupacional destacada pelo princípio hermenêutico que no contexto genérico todas duas expressões chamadas de doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2009).

O artigo 20 da Lei 8.213/91, também de acordo com respectiva relação produzida pelo Ministério do Trabalho e da Previdência do Trabalho, regulamenta sobre as doenças ocupacionais, consideradas como entidades mórbidas; doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício do serviço peculiar a determinada atividade e a doença do trabalho adquirida ou desencadeada em função de condições especiais que é prestado o serviço.

Os doutrinadores Castro e Lazzari, destacam que:

As doenças ocupacionais são aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo. Valendo-nos do conceito oferecido por Stephanes, são as que resultam de constante exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, ou mesmo de uso inadequado de novos recursos tecnológicos, como os da informática. Dividem-se em doenças profissionais e do trabalho. (CASTRO e LAZZARI, 2018)

Por meio desse conceito, importante ressaltar que há hipóteses das excludentes relacionadas as doenças do trabalho, podemos destacar as que não são consideradas como: doenças degenerativas, a inerente a grupo etário, as doenças que não produzem incapacidade

laboral e doenças endêmicas, salvo as que resultam da exposição ou contato direto pela natureza do trabalho, de acordo com que está previsto no artigo 20 da Lei 8.213/91.

Com base nessas informações, e diante da natureza dos fatos para averiguar sobre os acidentes e doenças do trabalho, o que comportam na diferença entre uma da outra é o nexo de causalidade. Neste, o surgimento da evidência para distinguir sobre o acidente e a doença é a forma que o acontece.

Adiante, no desenvolver do trabalho ainda no capítulo 2 será abordada mais assuntos relacionados ao nexo causal do acidente ou doença ocupacional com trabalho, no que versa sobre a responsabilidade civil e também analisando sobre os elementos que contribuam para as indenizações por acidente do trabalho.

2.1 O PAPEL DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Neste capítulo, visam discorrer as características mais gerais da saúde e segurança do trabalho no Brasil, particularmente aos fatores interligados aos acidentes de trabalho e a responsabilidade civil do empregador na reparação dos danos causados na falta de equipamentos de proteção individual e coletiva.

A Saúde e Segurança do Trabalho - SST através do conceito geral, comporta na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Dentre atribuições deste instituto, estão elencados os serviços de segurança das empresas, controle médico ocupacional, equipamentos de proteção individual e coletiva, fatores de risco presentes nos ambientes de trabalho, e também as condições sanitárias nos locais de trabalho.

Com ênfase na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), estabelece no artigo 196:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Neste contexto e precisamente no artigo 114 da CF/88, é determinada a competência da Justiça do Trabalho, este como órgão do Poder Judiciário, para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, inclusive os relacionados às questões de saúde e segurança.

A legislação brasileira em segurança e saúde ocupacional se desenvolveu em decorrência da legislação trabalhista em geral. Ou seja, conseqüente do trabalho assalariado, da rápida urbanização e do processo de industrialização que se iniciou no país após a abolição da escravatura. Com a referência da legislação trabalhista, tem como principal documento normativo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) vigora sobre os conjuntos de normas laborais. Na estrutura organizacional do Estado brasileiro compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre outras atribuições, a fiscalização do trabalho, a aplicação de sanções previstas em normas legais ou coletivas sobre esta área, bem como as ações de segurança e saúde no trabalho.

A partir da legislação atuante no cenário brasileiro quanto as questões trabalhistas, como reflexo posterior as influencias mais importantes para a normatização em Saúde e Segurança do Trabalho parte das convenções elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT como agência multilateral está ligada a Organização das Nações Unidas (ONU), especializadas com as questões do trabalho, entre os seus objetivos, a melhoria das condições de vida e a proteção adequada à vida e à saúde de todos os trabalhadores, nas suas mais diversas ocupações. A OIT busca promover uma evolução harmônica das normas de proteção aos trabalhadores, desempenhando um papel fundamental na difusão e padronização de normas e condutas na área do trabalho.

Portanto, a SST é a área atuante para cuidar da saúde do trabalhador e minimizar e prevenir os riscos de acidentes do trabalho, abrangendo também a prevenção das doenças ocupacionais provenientes do trabalho. Através do seu papel embora oriunda da necessidade em regulamentar as normas de políticas que advém das matérias sobre medicina, higiene, saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Por meio da estrutura regimental do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, órgão competente para elaborar, determinar e fiscalizar as seguintes áreas relacionadas ao emprego, intitula a segurança e saúde no trabalho como papel fundamental nas relações trabalhistas, através de procedimentos e normas legais que devam ser adotadas e postas em ação tanto pelo empregador como também para o empregado.

Frente a esses apontamentos, as garantias para o funcionamento das atividades laborais com a saúde e segurança do trabalho ganhou avanços e fortaleceu o cenário na diminuição de acidentes e doenças ocupacionais, bem como a promoção dos cuidados no ambiente de trabalho.

Atualmente, no que concerne às normas de saúde e segurança do Trabalho, estas são tratadas no Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, alterada pela Lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977, que regulamenta sobre as matérias relativas à saúde e medicina do Trabalho.

Cabe ressaltar, as inspeções do trabalho estabelecidas pelo MTE são responsáveis por meio das atribuições em formular e propor diretrizes e normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador. Posto que, as influências mais importantes para a normatização em SST advém das convenções elaboradas pela OIT, passando a surtir efeito para as demais regulamentações posteriores.

2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE

No Brasil, em decorrência das várias mudanças ocorridas na CLT, sancionada pelo Congresso Nacional a Lei nº 6.514/1977 relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências, é aprovado pelo Ministro do Trabalho a Portaria nº 3.214/1978, das Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Atualmente, as Normas Regulamentadoras (NR) é regulamentada pelo MTE, estão elencadas por trinta e sete NR's, e relativas à Saúde e Segurança do Trabalho. As principais normas regulamentadoras para a compreensão do presente desenvolvimento do trabalho são: NR 04 - Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho; NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR 06 - Equipamentos de Proteção Individual – EPI; NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 08 – Edificações; NR 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais; NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho; NR 28 - Fiscalização e Penalidades e NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.

Cabe destacar que a Norma Regulamentadora, NR 27 que se tratava do Registro Profissional do Técnico em Segurança do Trabalho, foi revogada pela Portaria GM nº 262/2008. Ao passar dos anos, em 21 de dezembro de 2018, o MTE aprovou a criação de uma nova Norma Regulamentadora para as atividades a bordo de plataformas de exploração e produção de petróleo e gás, a NR 37 que dispõe sobre a Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo. Assim, com a revogação da NR 27, perdera sua eficácia no ordenamento jurídico e com a aprovação de mais uma norma regulamentadora, atualmente estão vigentes trinta e seis NR's determinadas pelo MTE.

Ao passo que, estas são destinadas com caráter obrigatório para as empresas dos setores privadas e públicas órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela CLT. As NRs são a base normativa utilizada pelos inspetores do trabalho do MTE para fiscalizar os ambientes de trabalho, onde eles têm competência legal de impor sanções administrativas.

Através da legislação trabalhista nacional, o empregador é considerado como a figura da empresa seja individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. Já o empregado, é considerado empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Diante disso, é caracterizada a relação de trabalho. Assim, o não cumprimento das disposições legais e pertinentes a SST pelas partes acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas em lei.

Adiante, serão apresentadas as principais Normas Regulamentadoras voltadas no desenvolvimento do presente estudo, com ênfase na NR 04, NR 05 e NR 06, insta destacar que estas são importantes para compreensão deste trabalho.

2.2.1 NR 04

A norma regulamentadora 04 trata-se obrigatoriamente dos assuntos relacionados à Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com o objetivo de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. A obrigatoriedade dessa norma é determinada para as empresas privadas e públicas órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que tenham empregados registrados pela CLT.

A NR04 está prevista no artigo 162 da CLT e também regulamentada pela Portaria do MTE nº 3.214/78. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho comporta um quadro de profissionais da saúde voltados para proteger a integridade física dos trabalhadores dentro das empresas. Nesta norma, advém descrito os quadros em anexos referentes a estrutura do SESMT, que descreve na seguinte ordem sobre a

Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, o Dimensionamento do SESMT, Acidentes com vítima, Doenças Ocupacionais, Insalubridade e Acidentes sem Vítima.

Além disso, a NR 04 tem como finalidade a criação de sistemas de proteção e segurança no trabalho, como também na apuração dos riscos e doenças presentes nos ambientes, reduzir e eliminar os acidentes e incidentes através da apuração de mapa de risco realizado nos estabelecimentos ou postos de trabalho identificando os agentes, físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

2.2.2 NR 05

A norma regulamentadora 05 conhecida como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, tem como principal finalidade a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, com a intenção de status permanente na preservação e promoção da saúde do trabalhador.

Tal norma está prevista no artigo 163 da CLT e na Portaria 3.214/78. A CIPA é uma das mais comuns das normas, por ser utilizadas pelas empresas nas suas políticas internas. É dirigida pelo profissional técnico da Segurança do Trabalho que é responsável pela coordenação da eleição da CIPA, bem como, na capacitação dos funcionários mediante treinamento técnico profissional a garantir as formas corretas dos equipamentos utilizados para o desempenho das atividades laborais.

Uma das características da CIPA é a elaboração do Mapa de Risco, juntamente com o profissional técnico habilitado em Segurança do Trabalho, criam mediante representação gráfica o reconhecimento de riscos existentes nos locais de trabalho demonstrados por meio da classificação de grupos sendo riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes, cada um, indicado por cores e também o grau de risco indicando a sua dimensão seja leve, moderado, ou elevado.

Para cada setor e atividade, a inspeção dos riscos no ambiente de trabalho é de suma importância para identificar qual a gente está inserido no local. De modo a facilitar a identificação dos riscos, foi elaborado um Mapa de Risco para estabelecer o grupo com as cores a qual os riscos estão presentes e a relação dos elementos que compõe cada um. No primeiro grupo, destacada na cor verde, abrange os Riscos Físicos (ruídos, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes, temperaturas extremas, frio, calor, umidade, pressão anormais), no segundo grupo, cor vermelho, são os Riscos Químicos (poeiras, fumos, neblinas, névoas gases, vapores, substâncias compostas por produtos químicos em geral.),

terceiro grupo, cor marrom, são os Riscos Biológicos (vírus, bactérias, protozoárias, fungos, parasitas, bacilos), no quarto grupo, cor amarelo, destacam-se os Riscos Ergonômicos (esforço físico intenso, postura inadequada, monotonia e esforços repetitivos da atividade laboral, imposição de ritmos excessivos, levantamento e transporte de peso, jornada de trabalho prolongada, entre outros), já no quinto e último grupo, cor azul, são os Riscos de Acidentes (arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, iluminação inadequada, animais peçonhentos, probabilidade de incêndio, entre outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes).

O diagnóstico do risco existente no ambiente de trabalho garante a possibilidade em orientar o trabalhador a forma correta de exercer suas atividades com segurança, bem como, capacitá-lo sobre a utilização dos EPI's, ademais, visando implantar e elaborar programas e medidas que visam a prevenção de doenças e de acidentes nos estabelecimentos de trabalho. Importante mencionar, a NR 09 que trata-se do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, como conjuntos de ações elaboradas para a preservação da saúde e segurança do trabalhador de forma que são identificados os riscos inerentes ao local, visando à antecipação dos agentes causadores dos riscos, e integrada na CIPA, visto que os membros atuam na contribuição da elaboração do programa quanto também no desenvolvimento da ação deste.

2.2.3 NR 06

A norma regulamentadora 06, chamada de Equipamento de Proteção Individual – EPI, é a norma tradicional para todos os indivíduos que comportam o quadro de funcionários. Regulamentada pela Portaria 3.214/78, a NR 06 estabelece no item 6.1:

6.1 [...] 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.

Além disso, o conceito da própria NR 06 (Portaria 3.214/78) prevê que o EPI é:

6.1.1. [...] todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Para a segurança do trabalhador esses equipamentos devem indicar o Certificado de Aprovação – CA para seu uso. Portanto, o empregador é obrigado a fornecer aos seus

empregados todos os EPI, conforme previsto no artigo 166 da Lei 6.514/77, desde que sejam adequados ao risco da atividade exercida constando sempre o perfeito estado de conservação e funcionamento para o uso, quando os Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC ou outras medidas que não ofereçam a proteção necessária contra os riscos de acidentes e danos a saúde do trabalhador. Ressalta-se que para a utilização desses equipamentos, os funcionários das empresas precisam ser capacitados mediante treinamento para o uso correto, visto que são utilizados de forma individual para evitar qualquer incapacidade, doença e acidentes no ambiente de trabalho, como também a criação de programas que visam a redução de agentes de riscos que ameaçam a segurança e saúde do trabalhador.

2.2.4 NR 07

A norma regulamentadora 07, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, visa a obrigatoriedade e implementação dos programas voltados para a saúde ocupacional na promoção da preservação da saúde de todos os colaboradores, de modo, são impostas aos empregadores e as instituições que tenham trabalhadores como empregados adota-la. Esta norma é complementar para as demais NR's, visto que integra um conjunto mais amplo no campo da saúde.

Através de parâmetros mínimos e diretrizes gerais na elaboração do PCMSO, na fase de execução podem ser formuladas medidas de negociação coletiva. Por meio da prestadora de serviço contratada pela empresa a realizar o PCMSO, deverá informar os riscos existentes e auxiliar na implantação no estabelecimento de trabalho. Consideradas as incidências sobre a coletiva de trabalhadores e a saúde, a produção do documento deve privilegiar o estado clínico-epidemiológico, ressaltando os critérios de prevenção, rastreamento, identificação precoce dos agravantes à saúde, inclusive de natureza subclínica e casos de doenças profissionais e danos irreversíveis para o trabalhador.

Arelada ao SESMT, o PCMSO indica o grau de risco da atividade principal e a forma de como será o seu desenvolvimento observado número total de empregados do estabelecimento. A responsabilidade da elaboração do programa é de competência do médico coordenador que se encarrega na realização obrigatória de exames médicos quais sejam; o admissional; periódico; de retorno ao trabalho; de mudança de função e admissional. Os referidos exames devem ser coerentes com o tempo ao que cada um corresponde. Se dá por meio da avaliação clínica, abrangendo a anamnese ocupacional e exame físico e mental, como também a realização de exames complementares caso haja a necessidade de acordo com a

função laboral, além disso, das atribuições para os encarregados e médico coordenador em qualquer ocorrência de dano, agravante de doenças ou acidentes, caberá na solicitação para as empresas, a emissão da Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT, indicar o afastamento do trabalhador devido a exposição ao risco, o encaminhamento do trabalhador para a Previdência Social, quando necessário, orientar o trabalhador sobre a adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho.

Portanto, cada empregado antes do início das suas atividades, admissão no cargo ou durante o contrato de trabalho e demissão passa por avaliação médica com a finalidade de atestar a saúde ocupacional, pelo qual o documento ASO, indica a condição física e mental, diagnostica a presença do risco da sua atividade, e a indicação dos exames complementares. A NR 07, para as empresas obrigadas a adota-la, frente a composição dos profissionais e a responsabilidade do médico, precisa repassar para a CIPA o relatório anual do feito com a finalidade de discutir sobre as informações discriminadas no programa. Como também, visa a obrigatoriedade do treinamento dos primeiros socorros, devendo todo estabelecimento estar equipado com material à prestação e os cuidados do profissional para este fim.

Assim, o PCMSO segue com base nos princípios da patologia ocupacional evidenciando as causas, estudando o ambiente e as condições de trabalho e a exposição dos riscos, e realizando atividades de primeiros socorros com assistência básica pelo profissional treinado, e na capacitação de atividades relacionada aos primeiros atendimentos socorristas.

2.2.5 NR 09

A norma regulamentadora 09, Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA, é conhecida por ser caracterizada como norma geral que regulamenta sobre a obrigatoriedade na implantação e elaboração programas preventivistas de riscos inerentes ao ambiente de trabalho, de modo que, atue na antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de ocorrências dos riscos ambientais.

O objetivo principal desta norma, é a prevenção dos riscos ambientais, visando a proteção do meio ambiente e recursos naturais do trabalho. Nos estabelecimentos, o programa é desenvolvido no âmbito da empresa, através de implantar ferramentas que possam identificar os riscos de cada atividade, decorrentes de fatores capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

O PPRA, integra um conjunto ampliado de iniciativas por empresas no campo da preservação da saúde e da integridade. Os parâmetros dessa norma regulamentadora são

articulados pela adoção de ações para as demais NR's, em especial, articulada pela norma regulamentadora 07, PCMSO.

A eficácia dessa norma, consideram-se os grupos de riscos ambientais, ao passo que são classificados por agentes de riscos sendo eles: físicos, químicos e biológicos. Os agentes físicos são classificados como as variadas formas de energias encontradas no ambiente de trabalho, expondo o trabalhador nas condições que apresentam ruídos, vibrações, pressões, temperaturas, radiações. Os agentes químicos, por sua vez, considera as substâncias químicas, compostas ou produtos decorrentes de processos químicos que de alguma forma possa penetrar no organismo por via respiratória, como poeiras, gases, vapores, fumos, névoas ou também, através da natureza da atividade, haja a exposição de modo que tenha contato ou que possa ser absorvido pelo organismo, por meio da pele ou por ingestão. Nos agentes biológicos, são considerados como riscos os fungos, bactérias, parasitas, protozoários, vírus entre outros. Além desses três agentes de riscos, os decorrentes de questões ergonômica e também de acidentes, decorrentes de riscos que interferem na perda ou redução da capacidade laboral ou situações advindas da exposição de risco que levam a incidência de acidentes ou até mesmo levando a morte do trabalhador.

Diante dos riscos ambientais, devem ser observados a função da natureza dos agentes, bem como a concentração ou intensidade e o tempo de exposição que possam causar, prejudicar ou interferir na saúde do trabalhador.

O PPRA, é elaborado por um documento que na sua estrutura deve conter requisitos mínimos por menos metas, cronogramas por meio de planejamento anual que priorize a prevenção, contenha ferramentas estratégicas e metodologia de ação, como também na divulgação, manutenção dos resultados e a periodicidade e formas de avaliação no desenvolvimento do PPRA. Frente a estruturação do programa deverá ser efetuado pelo menos uma vez ao ano, feita uma análise global para avaliar e checar o desempenho das atividades voltadas na preservação dos riscos ambientais, com a finalidade de realizar os ajustes necessários e compilar novas ações e metas para integrar no programa.

2.3 O INSTITUTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Neste item do capítulo 02, será abordado os conceitos que visam a responsabilidade civil aplicada ao direito do trabalho, destacando as principais espécies da responsabilidade objetiva e subjetiva, bem como os elementos que caracterizam a responsabilidade civil. Desta

forma, para a melhor compreensão deste instituto, a conceituação elencada nos enunciados deste capítulo é imprescindível.

No ordenamento jurídico brasileiro a responsabilidade civil configura a obrigação na reparação do dano que causou a outrem, de forma geral na aplicação da conduta humana, nexos causal, culpa e dano.

O artigo 186 do Código Civil Brasileiro prevê:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A violação culposa de um direito alheio implica na sua reparação. Assim, em consonância com este artigo, a necessidade na reparação do dano também está expressa no artigo 927 do Código Civil. A respeito do conceito da responsabilidade civil, De Plácido e Silva, diz:

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção. (SILVA, 2016)

No mesmo sentido, Gagliano e Pamplona Filho, conceituam:

A responsabilidade significa a obrigação que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas de sua atividade, contendo, ainda, a raiz latina de *spondeo*, fórmula por meio da qual se vinculava, no Direito Romano, o devedor nos contratos verbais, no qual ao formar um contrato eles deveriam pronunciar a palavra *spondeo*, derivada de *respondem*, com a finalidade de que com isso as partes ficassem vinculadas ao disposto no contrato. Esta é a real intenção da palavra, vincular as pessoas aos seus atos praticados. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2019)

Partindo-se do preceito, Gagliano e Pamplona Filho (2019) expressam que “a noção jurídica de responsabilidade pressupõe 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)”. Sendo assim, a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor *in natura* o estado anterior de coisas.

Na visão holística, segundo doutrinador Venosa sobre a responsabilidade civil retrata:

Na realidade, o que se avalia geralmente em matéria de responsabilidade é uma conduta do agente, qual seja, um encadeamento ou série de atos ou fatos, o que não impede que um único ato gere por si o dever de indenizar. No vasto campo da responsabilidade civil, o que interessa saber é identificar aquela conduta que reflete na obrigação de indenizar. Nesse âmbito, uma pessoa é responsável quando suscetível de ser sancionada, independentemente de ter cometido pessoalmente um ato antijurídico. Nesse sentido, a responsabilidade pode ser direta, se diz respeito ao próprio causador do dano, ou indireta, quando se refere a terceiro, o qual, de uma forma ou de outra, no ordenamento, está ligado ao ofensor. (VENOSA, 2016)

A partir do ponto de vista sobre a responsabilidade civil, Diniz (2018) enfatiza que “a ação é o elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado”.

Portanto, o empregador ao celebrar um contrato de natureza trabalhista, assume como sua obrigação manter em efetiva segurança, o patrimônio físico, moral e econômico dos seus empregados. Caso o empregador venha demonstrar conduta comissiva ou omissiva, que cause danos físicos, morais ou mesmo financeiros para os empregados, em decorrência de suas atividades, desde logo deverá indenizar.

A responsabilidade civil partiu das da revolução industrial (século XIX) que desencadeou a industrialização e potencializou a massa maquinaria e conseqüentemente aumentaram os acidentes de trabalho.

No Brasil, no que versa sobre a matéria desse estudo, o direito se preocupa com o ressarcimento do dano aplicando aos envolvidos o equilíbrio nos aspectos moral e patrimonial, nesse contexto, para o Direito do Trabalho as obrigações nas relações de trabalho caracterizam os vínculos e, com isto, o cumprimento das normas estabelecidas nos contratos são indispensáveis para o cumprimento legal a fim de identificar o ato ilícito que gerou o dano.

Na opinião de Xavier, conforme citado por Bertotti, sobre a legislação aplicada para a responsabilidade civil, diz que “são evidentes as conexões do Direito do Trabalho com o Direito Civil, já que as relações individuais de trabalho são relações jurídicas de Direito Privado, de caráter obrigacional e contratual, aplicando-se-lhes, pois, nesses domínios, o Código Civil” (XAVIER *apud* BERTOTTI, 2014).

O direito se preocupa com o ressarcimento do dano aplicando aos envolvidos e com o equilíbrio nos aspectos moral e patrimonial. O princípio norteador do Direito do Trabalho,

integra ao princípio da proteção, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, ainda que hierarquicamente inferior. Neste sentido a norma favorece o empregado, visto que não exige a prova da culpa do empregador.

Segundo Cavalieri Filho:

Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos empregados, mas, também, e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo os trabalhadores a grandes riscos. (CAVALIERI FILHO, 2020)

A partir da crescente produção, os acidentes de trabalho surgem em grande escala. Assim, a necessidade para amparar os empregados dos acidentes de trabalho restou caso a reparação do dano, sendo possível identificar que o fator principal é o interesse em restaurar o equilíbrio, seja moral ou econômico atribuído ao dano causado a outrem, partindo da hipótese de que a vítima não estaria nessa situação.

Neste sentido, o instituto da responsabilidade civil surge evidentemente da necessidade de evolução das relações conflituosas, com a finalidade em demonstrar ofensas à integridade física, à saúde ocupacional, à honra, à imagem ou à dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, devem ser reparadas na forma da lei, assim alcançar todos os casos de acidente do trabalho.

Partindo para o assunto que trata sobre as espécies da responsabilidade civil, seja na qual objetiva e subjetiva, versada ao ordenamento jurídico e o direito do trabalho pelo caráter pessoal, infungível e duradouro, assim se observa conduta e o nexos causal, dispensa-se da comprovação da culpa, caracterizando a teoria da responsabilidade objetiva. Isto porque, a simples confirmação do nexos entre a conduta ilícita do acusado e o dano ao empregado, se torna o bastante para que haja a obrigação de indenizar, é primordial para compreensão acerca da responsabilidade civil e sua aplicabilidade nos casos de acidente do trabalho.

A autora Nina, citada por Cardoso e Batista, define o conceito sobre a responsabilidade civil objetiva como “a origem da responsabilidade objetiva no cenário do acidente do trabalho está pautada nas dificuldades que haviam em comprovar pelos empregados a culpa do seu empregador, de tal forma que acarretava a não indenização” (NINA, 2013 *apud* CARDOSO e BATISTA, 2019).

Nessa continuidade, Nilson Amaral Silva define:

A responsabilidade objetiva é aquela que se configura quando da simples ocorrência de um ato, do qual surja um dano, desde que se comprove o nexos de causalidade

entre os dois. Neste caso, pouco importará se a conduta do agente se deu de forma culposa ou não, pois, para a teoria objetivista, o dever de reparação prescinde da culpa do agente que praticou o ato. (SILVA, 2012)

Portanto, a responsabilidade civil objetiva preceitua que a recairá na obrigação de indenizar a vítima, é referida normalmente como a responsabilidade sem culpa. Assim o caso, pode ser lícito ou ilícito, com ou sem conduta culposa, porém, havendo uma conexão entre conduta e dano, gera o dever de indenizar.

Sobre a responsabilidade objetiva, Carlos Roberto Gonçalves diz:

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de “um dano independentemente de culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexos de causalidade. Esta teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexos de causalidade, independentemente de culpa. (GONÇALVES, 2012)

Além disso, os ambientes de trabalho apresentam riscos são oportunos para análise da aplicação da teoria objetiva e da decisão de indenizar. No entendimento de Diniz (2018) , “a equidade é o fundamento da responsabilidade objetiva, levando o jurista a avaliar diante do caso concreto, ou seja, dos riscos inerentes ao exercício de dada atividade, se aquele que lucra com a mesma deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes”.

Ademais, o artigo 927 do Código Civil, caput, e precisamente o parágrafo único, explanam as eventualidades de constatações da responsabilidade objetiva

Art. 197. Parágrafo único. 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.

Nessa espécie de responsabilidade identifica-se o nexos de causalidade, formado pela conduta, cumulada com a previsão legal de responsabilização sem culpa ou pela atividade de risco.

Por outro lado, a espécie da responsabilidade subjetiva, possui características além dos elementos da objetiva, no entendimento atual um dos requisitos a ser identificado é a existência da culpa, na conduta dos eventos danos. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

A culpa em sentido amplo compreende o dolo, que é a violação intencional do dever jurídico, e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência, mais a condição de imputabilidade do agente. Não há responsabilidade sem culpa, exceto para os casos legais de responsabilidade objetiva.

Neste sentido, Peduzzi (2006) considera que “a responsabilização pelo acidente do trabalho só seria efetiva se houver a comprovação apropriada da sua conduta culposa”. No que se refere o doutrinador sobre a responsabilidade subjetiva o essencial é a confirmação da culpabilidade, diferente da responsabilidade objetiva que adota a teoria do risco.

No Código Civil relaciona-se à teoria subjetiva como referido no artigo 186 , que expressa que aquele que violar direito e gerar dano à outra pessoa, seja por meio de ação ou omissão voluntária, mesmo que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Conforme o que dispõe neste referido artigo, a responsabilidade subjetiva o nexo de causalidade de é formada pela culpa genérica ou no sentido amplo que inclui o dolo e a culpa estrita.

Ao referir a responsabilidade subjetiva Nina, referenciada por Cardoso e Batista, conceitua:

Deve ser empregada em todos os momentos que se for comprovada a culpa do empregador. Se não houver uma maneira de excluir os riscos, é justo que o empregador assuma o dano quando comprovada a culpa, já que é ele quem obtém os lucros da atividade. (CARDOSO e BATISTA, 2019)

Há entendimento quanto a caracterização de danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho que exige a constatação do nexo causal e da culpa por parte da empresa, consoante com a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVIII, estabelecer que a responsabilidade do empregador é subjetiva, significando que o reconhecimento do direito a indenizações depende de prova da existência de dolo ou culpa do empregador.

2.4 DAS INDENIZAÇÕES POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Durante o exercício das atividades laborais, o empregado está sujeito a exposição de vários riscos inerentes a sua profissão. Em decorrência desses fatores, resulta em doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho advindas no desempenho das tarefas.

Quando na relação de contrato de trabalho, o empregado é admitido são orientadas as respectivas atividades profissionais que serão desenvolvidas, como também instruídos sobre o

uso de equipamentos, alertados sobre a exposição dos riscos. Mesmo com todos os cuidados e recomendações a duração, o contato, a repetitividade das determinadas tarefas resultam na produção negativa impactada na saúde do trabalhador, seja uma doença ocupacional ou o resultado de acidente do trabalho.

A doença ocupacional também chamada de profissional é produzida ou adquirida no exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, visto o que dispõe no artigo 20 da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991 que trata sobre os Benefícios da Previdência Social e das outras providencias, como também o disposto na redação elaborada pela Ministério do Trabalho.

Já, a ocorrência do acidente de trabalho está ligada ao sentido ocasional, que de modo indireto interfira na redução ou perda capacidade laboral, lesão ou morte do empregador. É caracterizado pelo chamado acidente por equiparação, conforme preza o artigo 21 da Lei nº 8213/91.

O que difere os acidentes de trabalho das doenças ocupacionais são a natureza do qual ele surge. É imprescindível a comprovação da tipicidade seja pelas doenças ou acidentes no ambiente de trabalho. Destaca-se que, a culpabilidade deverá ser identificada, pois evidenciado a existência do dano e o nexo de causalidade restará na verificação do fato e dano causado. Nesse sentido, os pressupostos da responsabilidade civil presentes na constatação do dano dimensionará a reparação do dano em decorrência do acidente e ou possivelmente para as doenças ocupacionais.

Ao tratar-se do dano, as indenizações devidas são pelos prejuízos materiais ou morais decorrentes das situações acidentais comprovados é passível de reparação. Através do posicionamento do autor Oliveira, retrata-se o problema em questão:

A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções exigem mudanças de atitude. E praticamente impossível “anestesiá-la” a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. A questão fica ainda mais incomoda quando já se sabe que a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo, alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas. (OLIVEIRA, 2009)

Quanto a dimensão desse problema, ao observar que o surgimento das doenças e dos acidentes que decorre do trabalho, em massa impulsionou a viabilizar os recursos e adoção de ferramentas que proporcione a redução e eliminação dos riscos nos ambientes. Tais fatores, alavancaram a produção de produtos no setor comercial, como também demandou a busca de

profissionais prevencionista para implantar as medidas necessárias visando um ambiente saudável, a segurança para todos os trabalhadores e no mais, diminuir os danos causados por doenças e acidentes. Posto isso, não havendo prejuízo nas relações de trabalho, para o empregado e empregador, não há o que se falar em indenizações.

No que tange a competência da Justiça do Trabalho previsto no artigo 114 inciso VI das “ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” foi incluído pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004. No mais, pelo posicionamento do STF, na Sumula Vinculante nº 22, determina que:

Súmula Vinculante nº 22. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004. (STF)

Partindo dessa primícias, é importante mencionar sobre o princípio da *restitutio ad integrum* que traz o significado de restaurar a condição original. Nesse princípio, a compensação do dano ou por perdas que decaí o padrão de qualidade de vida sofrido por detrimento.

3 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao longo dos anos, a integridade física tornou-se primordial nas relações de trabalho, haja vista, que o trabalhador é o “combustível” para desempenhar as tarefas determinadas pelo empregador.

No estabelecimento, instalação ou qualquer espaço físico que seja designado para o trabalho deve possuir condições mínimas de segurança, higiene e um ambiente saudável para os trabalhadores. O princípio da dignidade da pessoa humana no que versa sobre a área trabalhista incumbe o direito a um trabalho digno em um ambiente salubre e seguro. Sendo que, o meio ambiente do trabalho deva proporcionar o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não visto como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida.

Vale observar o que dispõe a Lei 6.938/81, no artigo 3º, inciso I, sobre o meio ambiente:

Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Nesse sentido, o ambiente de trabalho deve apresentar características que proporcione um espaço agradável e apropriado de modo a atender as exigências das normas legais. Na visão de Fiorillo, constitui o meio ambiente como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc). (FIORILLO, 2003)

Diante desse conceito é necessário destacar a diferença entre o meio ambiente de trabalho com o ambiente de trabalho. Cabe mencionar que ambos possuem termos semelhantes, mas com características distintas em seu conceito. O ambiente de trabalho comporta no local, área ou espaço que possua finalidade para realizar as atividades laborais pelos trabalhadores. Já o ambiente de trabalho está relacionado as condições organizacionais, de modo que a estrutura física proporcione o bem estar no desempenho das atividades laborais, seja seguro, higiênico e agradável. As interações do homem com o meio ambiente,

no qual seja resultado de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito constitucionalmente previsto.

Determinados ambientes de trabalho podem apresentar condições insalubres ou de periculosidade, dependendo de qual atividade ou serviço for o ramo de trabalho. Assim, o empregador é responsável pela organização, promoção de um ambiente seguro e que atenda as exigências das normas vigentes quanto a saúde e segurança do trabalho. Ao passo que, os riscos devam ser esgotados, atualmente existem fatores que contribuam para a construção de um espaço ou ambiente adequado influenciadas por políticas que sejam eficazes destacam-se em três grupos: fatores ecológicos (definidos como inanimados, envolve fatores geográficos, geológicos, climáticos, entre outros, de forma direta ou contrária desencadeado pelo homem); fatores biológicos (definidos como animados ou inanimados, pode-se incluir os elementos nutritivos, aludidos por agentes patológicos) e por conseguinte, os fatores socioeconômicos (definidos como os mais importantes componentes do meio ambiente em geral, pois a causalidade e controle das doenças que possam ser ocasionadas pelos riscos inerentes a profissão).

José Afonso da Silva entende que:

A proteção da segurança do meio ambiente do trabalho significa também proteção do meio ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que a um meio ambiente poluído e inseguro não se impõem fronteiras, pois esta é uma característica da poluição, ela simplesmente se expande. (SILVA, 2019)

Ademais, o empregado é considerado como a ferramenta essencial para todo e qualquer prestação de serviço, seja na atuação interna ou externa dos locais de trabalho. Portanto, a condição de trabalho é elemento fundamental na obtenção de resultados satisfatórios na esfera trabalhista.

Um dos assuntos importantes discutidos pelas organizações, convenções sindicatos trabalhistas e principalmente pela OIT, pelo Ministério do Trabalho e Emprego é a garantia na Qualidade de Vida de Trabalho. Também conhecida pela sigla QVT, a qualidade de vida de trabalho está interligada aos aspectos físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e voltadas para o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Na percepção dos autores Vieira e Hanashino:

A melhoria nas condições de trabalho, com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de recursos humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para os empregados como para a organização. (VIEIRA e HANASHINO, 1990)

Sendo assim, faz-se necessário analisar todo o contexto e estrutura dos locais de trabalho, observando-se os pontos que interfiram no processo de desempenho de tarefas a serem realizadas pelo indivíduo na condição de empregado. Insta destacar que o PPRA, conforme dispõe na NR 09, é uma das ferramentas utilizadas para o mapeamento dos riscos presentes no ambiente de trabalho, atuando na prevenção dos riscos ambientais.

O doutrinador Feigenbaum (1994) entende que a QVT “é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvido nas decisões que influenciam diretamente suas atuações”. Frente a essa dinâmica, a QVT visa à conciliação de interesses das partes envolvidos, em especial, aos trabalhadores e as organizações na melhoria da satisfação do trabalhador bem como agregar maior produtividade para as empresas.

Segundo a famosa teoria do psicólogo Abraham Maslow sobre a hierarquia de necessidade que precisavam ser satisfeitas destacam-se “necessidade de a auto realização e satisfação, necessidade de autoestima e reconhecimento, necessidades sociais (afetividade), necessidade de proteção e segurança, necessidade físicas básicas” (MASLOW *apud* FERREIRA; DEMUTTI; GIMENEZ, 2010). Diante disso, todas as necessidades vinculam-se a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Ademais, no ambiente de trabalho as questões relacionadas à melhoria das condições de vida e saúde no trabalho para os indivíduos, ou seja, a qualidade de vida no trabalho acarreta em impactos de forma direta ou indiretamente nos resultados.

Nesse sentido, para Limongi-França:

A competência em qualidade de vida no trabalho está associada às questões de saúde, lazer e nutrição – nessa ordem. Também estão contidas nessa nova competência as habilidades relacionadas à responsabilidade social e relações do trabalho, as quais são interfaces das esferas psicossocial e organizacional. (LIMONGI-FRANÇA, 2003)

Através da percepção do autor sobre a qualidade de vida no trabalho, expressa que a construção de um local saudável está atrelada as questões de um compromisso social nos quais são refletidas pelo sentido psicossocial como na organizacional de modo que as obrigações e deveres dependessem do meio ao qual o indivíduo está inserido.

3.1 MEDIDAS DE PROTEÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As medidas de proteção são instrumentos utilizados no ambiente de trabalho para viabilizar a segurança, o bem-estar, o equilíbrio nas relações de trabalho, bem como, na redução de riscos, doenças ocupacionais e prevenção de acidentes de trabalho em prol da proteção de todos os indivíduos nos locais de trabalho. Importante destacar duas formas medidas de proteção mais utilizadas: a proteção individual e a proteção coletiva.

A primeira preocupa-se com a proteção individual do trabalhador, que vai desde a utilização dos Equipamentos de Proteção Individual como a instrução do uso correto dos EPI's, a capacitação quanto a utilização desses no posto de trabalho, além da higienização, conservação e seu descarte. Dentre os EPI'S, estão elencadas alguns atribuições previstas na NR 06, que são indicados para determinados tipos de atividades ou a depender dos riscos apresentados nos ambientes que comprometa a segurança e a saúde do trabalhador ameaçando a sua integridade física, são: a proteção auditiva (com uso de abafadores de ruídos ou protetores auriculares para as vibrações sonoras); a proteção respiratória (uso de mascarar, protetores faciais, e filtros), a proteção visual e facial (uso de óculos, bloqueador solar, viseiras); proteção da cabeça (uso de capacetes e abas); a proteção dos membros superiores (uso de luvas, mangotes); proteção dos membros inferiores (uso de sapatos, botas, botinas, tornozeleiras elásticas e joelheiras), bem como, equipamentos para a estrutura corporal, a proteção contra quedas (uso de cintos de segurança, cinturões entre outros.

Já a segunda, preocupa-se com a proteção de forma coletiva. A utilização dos EPC's em sua forma geral pretende proporcionar a segurança de todos, alertar e orientar sobre os procedimentos adequados quanto a aplicabilidade dos equipamentos de proteção coletiva. As medidas de proteção coletiva através de suas ações técnicas e administrativas além de instaurar programas, usar equipamentos coletivos e a certo modo também os individuais, com a finalidade minimizar as perdas em geral como o aumento da produtividade visando sempre a melhoria nas condições de trabalho. Vale ressaltar que, os meios que integram o espaço físico dos locais de trabalho, seja as máquinas, mobiliários, ferramentas de serviço, atendam as questões ergonômicas e também a integridade física, psicológica, de cada indivíduo. Ao pass que, para a eficácia das medidas de proteção coletiva, alguns fatores fundamentais são utilizados como a organização do local de trabalho; sinalização; higienização; existência de iluminação adequada; instalação de extintores de incêndio; instalação de sistema de ventilação e exaustão; acessibilidade para portadores de necessidades; proteção em escadas, partes

moveis, maquinas e equipamentos, proteção contra os riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos) presente nas áreas de trabalho.

Apesar dos usos de EPI's e EPC's, a elaboração de programas que visam a prevenção e segurança no trabalho, há outras maneiras para analisar e empregar as medidas de proteção no ambiente de trabalho. Rodolfo Camargo Mancuso pontua três maneiras básicas:

a) numa instância primária, pelo próprio trabalhador, quando ele mesmo dirige sua atividade, organiza seu local de trabalho, provê por conta própria os meios para levar a bom termo sua atividade, assim o trabalhador autônomo, o profissional liberal, o microempresário, o homem de negócios; b) num outro plano, quando a adequação do meio ambiente do trabalho passa a depender de atividade alheia: do dono da obra, do empresário, do próprio Sindicato, enquanto entidade encarregada da defesa e representação institucional da categoria laboral, e enfim, do Estado-fiscalizador, através de seus órgãos voltados à segurança e higiene do trabalho; c) numa instância substitutiva ou supletiva, quando o meio ambiente laboral é assegurado, impositivamente, pela Justiça do Trabalho, no exercício da jurisdição coletiva em sentido largo, ou ainda no âmbito de seu poder normativo, nos dissídios coletivos e ações de cumprimento, quando estabelece novas condições para o exercício do trabalho de certas categorias profissionais. (MANCUSO, 2019)

Através desse posicionamento, é a efetividade dessas obrigações depende dos empregados e empregadores. Assim, observado o que dispõe as normas e intituladas pela OIT, MTE, convenções, sindicatos, cooperativas trabalhistas o cumprimento destas implica em resultados vantajosos e índices melhores em variados setores seja econômico, como profissional, social, entre outros.

3.2 ANÁLISE DO CUMPRIMENTO DE NORMAS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A sistematização dos procedimentos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho – SST, por volta do ano de 1919, quando fundada a Organização Internacional do Trabalho – OIT o Brasil passou a ser membro dessa organização. Logo mais, com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que faz menção a assuntos relacionados à SST.

No Brasil, o atual órgão agente fiscalizador do trabalho é o Ministério Público do Trabalho- MPT, este verifica o cumprimento à legislação trabalhista de interesse público, atuando na defesa dos direitos difusos e coletivos para regularizar e mediar às relações do empregado e empregador, de modo que sua competência seja para as causas na Justiça do Trabalho, podendo ser por via judicial ou extrajudicial. Antes, o Ministério do Trabalho que atuava administrativamente nas vias extrajudiciais, foi extinto no ano de 2019, pelo atual do governo do presidente Jair Bolsonaro, que delegou as atribuições desse órgão para o

Ministério da Economia, Ministério da Cidadania e também o Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Para a fiscalização do trabalho, o Ministério Público do Trabalho em 1999 foram eleitas metas como a erradicação do trabalho infantil, regularização o trabalho do adolescente e também indígena, combate ao trabalho escravo e todas as formas de discriminação, preservação da saúde e segurança do trabalhador e na formalização dos contratos de trabalho. O MPT, como agente fiscalizador atua no recebimento de denúncias, na instauração de investigações, inquéritos civis públicos, em medidas administrativas e ajuizamentos de ações judiciais, quando constatadas irregularidades.

Nas relações de trabalho, tanto o empregado como o empregador são responsáveis por seguirem as determinações legais. Para o equilíbrio nessa relação de trabalho, o cumprimento das normas principalmente as voltadas na saúde e segurança do trabalho devam ser atendidas conforme estabelecidos pelos órgãos trabalhistas.

Conforme o crescimento do mercado de trabalho, os agravos à saúde do trabalhador estão presentes no cenário de trabalho, visto que o avanço da tecnologia dos maquinários está mais moderno, além da capacitação profissional que precisa mais atenção quanto aos equipamentos e acessórios utilizados nas formas de trabalho, em decorrência desses fatores a necessidade em garantir que os deveres e direitos de todos na relação trabalhista requer a fiscalização no cumprimento das normas de segurança como também das a análise das medidas de proteção visto a sua eficácia.

Com base nos dados estatísticos oficiais da OIT a cada 15 segundos, morre um/a trabalhador/a em virtude de um acidente de trabalhado ou de doença relacionada com a sua atividade profissional. Ou seja, 6300 mortes por dia num total de 2.3 milhões de mortes por ano. Neste impasse, as doenças ocupacionais estatisticamente estão entre 313 milhões de trabalhadores e trabalhadoras sofrem lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias, incluindo a Lesão por Esforço Repetitivo – LER e a Distúrbios Osteomuscular Relacionado ao Trabalho – DORT.

No que dispõe as normas trabalhistas com finalidade em atenuar os principais agravantes relacionados ao trabalho nesse contexto a Saúde e Segurança do Trabalho, que teve previsões legais e constitucionais, a Lei 6.514/77 alterou o Capítulo V do Título II da CLT que vigora sobre a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Ademais, no artigo 155 inciso II da CLT, estabelece ao órgão competente coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relativas com a segurança e a medicina do trabalho, inclusive a campanha nacional de prevenção de acidentes do trabalho. Adiante,

no artigo 156 inciso I da CLT, delega competência especial para às Delegacias Regionais do Trabalho, promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Das medidas de proteção de caráter preventivo no ambiente de trabalho, requer que seja observado e aplicada as políticas coletivas em prol da segurança e bem estar dos empregados. Segundo as informações do Anuário Brasileiro de Proteção 2019, baseado pelo Anuário Estatístico da Previdência Social ano de 2017, apontam redução nos números de acidentes de na proporção de 6,18%. Teve uma redução significativa de doenças ocupacionais no percentual de -30,35% no ano de 2017 de acordo com Revista Proteção 2019 que atualiza informações sobre os assuntos voltados para a Saúde e Segurança há 24 anos no Brasil (REVISTA PROTEÇÃO, 2019).

No que concerne à fiscalização do ambiente de trabalho, é importante abordar sobre a inspeção dos locais de trabalho. Esse procedimento técnico passa por averiguação física de todos os espaços físicos do ambiente de trabalho, buscando diagnosticar e quantificar os agentes de riscos, de modo a implantar e manter medidas preventivas. Realizado pelos auditores fiscais do trabalho, profissional qualificado seguem as disposições básicas prevista nas Convenções 81 e 129 da OIT, das atribuições dos auditores vão desde: zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores em atividade laboral (salários, jornadas, contratos, instituto da SST, e outros); fornecer informações técnicas e assessorar os empregadores e trabalhadores sobre a maneira mais efetiva de cumprir a legislação trabalhista existente; levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências e os abusos que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes (OIT, 1947, 1969). Assim, observa que o princípio da legalidade é primazia para cumprir as virtudes da lei.

Os autores Barreto e Richthofen discorrem sobre alguns paradigmas para a inspeção do trabalho, enaltecendo:

Manutenção de uma inspeção do trabalho como função pública, responsabilidade do governo, e organizada como um sistema, inserida e integrada no contexto maior dos sistemas estatais, para administrar a política social e do trabalho, bem como supervisionar o atendimento à legislação e às normas. Necessidade de cooperação próxima entre a inspeção do trabalho, os empregadores e os trabalhadores, tanto na elaboração das normas de proteção do trabalho como na sua aplicação (o denominado tripartismo, um dos paradigmas constituintes da OIT). Necessidade de efetiva cooperação com outras instituições, tanto públicas como privadas, tais como institutos de pesquisas, universidades, serviços de seguridade social e peritos, e de coordenação entre suas atividades. Aumento da capacidade de reconhecer e intervir nas diferentes formas em que o trabalho é executado, bem como evidenciar os novos riscos para o bem-estar, a saúde e a segurança dos trabalhadores. Reforçar a

prevenção, entendida aqui como o esforço determinado e continuado em evitar incidentes, disputas, acidentes, conflitos e doenças, assegurando o atendimento amplo à legislação trabalhista vigente. (BARRETO, 2002; RICHTHOFEN, 2002 *apud* CHAGAS; SALIM; SERVO, 2012)

Frente a esse exposto, é nítido que o papel da inspeção do trabalho diante das mudanças no cenário do mercado de trabalho, requer maiores garantias em procedimentos que tornem o trabalho cada vez mais eficaz e mais digno. Visto que, é primordial executar a garantia do direito básico fundamental para o trabalhador é impor condições salubres mediante inspeções.

Quando a incidência de acidentes de trabalho e presente os casos de doenças ocupacionais, conseqüentemente há imposição das penalidades previstas em lei. Em decorrência desses fatores, como forma de assegurar benefícios para toda a classe trabalhista no que dispõe sobre as normas gerais de tributação e também contribuições previdenciárias pela Instrução Normativa nº 1.453/14, elenca o grupo de trabalhadores e as sanções previstas quando acionados os fundos previdenciários.

Não obstante, quando determinados locais de trabalho registrarem os acidentes por meio do preenchimento da CAT (Comunicação de Acidente de trabalho) abrange também as doenças ocupacionais, é aplicada para as empresas alíquotas que tem a finalidade na contribuição do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT, conhecido como o Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrentes de Riscos Ambientais do Trabalho – GILRAT, que visa financiar os benefícios pelo INSS em razão desses incidentes as empresas estão sujeitas a alíquota sobre os incidentes na proporção de 1% para grau leve, 2% para grau médio, 3% para grau grave a depender do grau de risco e ramo de atividade das empresas. A alteração estabelecida pela referida instrução normativa visa orientar as empresas a seguir o entendimento já pacificado pela súmula 351 do STJ, *in verbis*:

Súmula 351. A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho – SAT – é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro. (STJ)

Para um ambiente de trabalho que proporcione qualidade e bem estar para todos, é necessário o cumprimento dos procedimentos de segurança e proteção com base nos regulamentos e normas legais vigentes.

CONCLUSÃO

O presente trabalho visou apresentar uma análise das normas regulamentadoras diante das relações trabalhistas com aspectos voltados para à saúde e segurança do trabalho observando o cumprimento de medidas que versam sobre a integridade física do trabalhador, bem como, a presença de riscos existentes nos ambientes de trabalho.

Evidencia-se que com os avanços históricos e diante do crescimento do mercado de trabalho, é essencial destacar o papel da saúde e segurança do trabalho como fator importante nas relações de trabalho entre empregado e empregador. Partindo para as questões trabalhistas, no que determina as recomendações da OIT sobre os procedimentos a serem adotados que garantem a eficácia das políticas de segurança do trabalho e o que prevê as normas internas estabelecidas na CLT e frente aos posicionamentos da Justiça do Trabalho, o cumprimento de normas regulamentadoras e medidas de proteção devam ser aplicadas visando a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A necessidade em avaliar os postos de trabalho para identificar os riscos exigentes nos locais, sejam eles físicos, biológicos, químicos, ergonômicos e de acidentes proporcionam a redução de doenças e a incidência de acidentes por meio de assegurar a qualidade dos ambientes de trabalho sanadas a presença dos riscos e a diminuição de fatores que interfiram na capacidade laboral e integridade físicas dos trabalhadores, almejando também as possíveis condições salubres de todo o ambiente de trabalho.

Com a complexidade do mercado de trabalho, impulso tecnológicos, as ferramentas e máquinas de trabalho impulsionaram a indústria e os grande centros de comércio. Em decorrência desse fator, a capacitação e o alarmante cenário profissional requer resultados altamente rentáveis para as empresas, com isso, ao trata-se da relação de trabalho as medidas necessárias para o desempenho das atividades laborativas que vão desde o uso de equipamentos de proteção individual como o uso de proteção coletiva que garanta o bem estar e a segurança dos empregados requer que seja cumprida as normas vigentes no que concerne à saúde e segurança do trabalho. Do contrário, quando há ocorrências da doença e a acidentes do trabalho deverá ser registrada por meio de documento, isto que, a reparação do dano por essas ocorrências consequentemente gera indenizações e também aplicação das sanções para os envolvidos.

Cabe destacar que a atuação do órgão interveniente do Ministério Público do Trabalho exerce atribuições judiciais perante a Justiça do Trabalho, na condição de fiscal da lei,

objetivando o cumprimento das normas de segurança do trabalho, medida que visa proteger o direito coletivo de todos os empregados, atuais e futuros, de determinada empresa.

Portanto, o análise das normas regulamentadoras que tratam da saúde e segurança do trabalho para diversas ramos de atividades condizentes com os previstos na legislação, preocupa-se atingir o cumprimento das normas por meio de medidas adotadas e na promoção de programas que seja efetivados a proteção do ambiente de trabalho tanto para o empregado como o empregador e formas que otimizam a promoção da saúde e segurança do trabalho, ao passo que possa minimizar os riscos e agentes danosos que interferem na qualidade de vida no trabalho e comprometa a integridade das pessoas na condição de trabalhador.

REFERÊNCIAS

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar/abr, 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.

BRANDIMILLER, Alfredo Primo. **Perícia judicial em acidentes do trabalho**. São Paulo: Senac, 1996.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 01 maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília, 22 dez. 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Diário Oficial da União. **Portaria nº 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. Rio de Janeiro, 8 jun. 1978. Disponível em: <http://antigo.trabalho.gov.br/participacao-social-mtps/participacao-social-do-trabalho/legislacao-seguranca-e-saude-no-trabalho/item/3679-portaria-3-214-1978>. Acesso em 07 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, 31 ago. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1998**. 52. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.** Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, 30 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 351.** Brasília, 19 jun. 2008. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=stj&num=351>. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 22.** Brasília, 11 dez. 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa nº 1.453, de 24 de fevereiro de 2014.** Brasília, 24 fev. 2014. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=50210#:~:text=%C2%A7%205%C2%BA%20O%20sal%C3%A1rio%20de,da%20presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20%C3%A0>. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 13 ago. 2020.

CARDOSO, C. T. S.; BATISTA, K. R. **A responsabilidade do empregador diante do acidente de trabalho.** 2019. 25 f. Artigo (Graduação em Direito) - Universidade Católica de Salvador - UNICSAL, Salvador, 2019.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CHAGAS, A. M. de R. (org.); SALIM, C. A. (org.); SERVO, L. M. S. (org.). Ministério do Trabalho e Emprego. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores.** Brasília: Governo Federal, 2012. Disponível em: http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/biblioteca-outras/2017/livro_saudenotrabalho.pdf. Acesso em: 12 ago. 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

FEIGENBAUM, Armand V. **Controle de qualidade total.** 40. ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1. v.2.

FERREIRA, A.; DEMUTTI, C. M.; GIMENEZ, P. E. O. XIII Seminários em Administração. **A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho.** [S. l.], 2010. Disponível em: <https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GAGLIANO, Pablo Stoze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil: Responsabilidade Civil.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2003.

MANCUSO, Rodolfo Camargo de. **Ação civil pública.** 15. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política.** Trad. Maria Helena Barreiro Alves. Revisão de Carlos Roberto F. Nogueira. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho.** 4.ed. São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidentes do trabalho ou doença ocupacional.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C081 - Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio.** Genebra, 1947. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 se. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C129 - Relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura.** Genebra, 1969. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242706/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 ago. 2020.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Ampliação da competência material da justiça do trabalho pela Emenda Constitucional n. 45, ação de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho inclusive de acidente do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 72, n. 2, maio/ago, 2006. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3647>. Acesso em: 20 set. 2020.

REVISTA PROTEÇÃO. **Anuário Brasileiro de Proteção 2019**: edição anual sobre saúde e segurança do trabalho. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://bc.pressmatrix.com/pt-BR/profiles/1227998e328d/editions/0e55e8eba33a3ed62b2e/pages>. Acesso em: 17 ago. 2020.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental constitucional**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

SILVA, Nilson Amaral. **A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho**. 2012. 63 f. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, Barbacena, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1998.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 16. ed. Atlas, 2016.

VIEIRA, D. F. e HANASHINO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 41-6, jul, 1990.