

MEIO AMBIENTE LABORAL, A SEGURANÇA E A MEDICINA DO TRABALHO.

Adriana Dornelas da Silva
Fabício Freitas Ferro
Ilder Carlos Silva Santos
Luany Gonçalves do Nascimento
Marina das Graças Santos¹

RESUMO

As empresas têm um fim de cunho social que as condiciona a um cumprimento de certos intuitos voltados para a sua repleta efetivação onde, na sua estrutura devem conter os parâmetros adequados à segurança e higiene do trabalhador, quanto a essa obrigação das empresas, o artigo 162 da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê que as empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Essas normatizações têm a finalidade de evitar as ocorrências lesivas da máquina sobre o empregado, observando assim o princípio da proteção em face da automação, previsto no artigo 7º., XXII da Constituição Federal de 1988 e, a adequação ao meio ambiente laboral por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Uma vez que as empresas têm a obrigação de cumprir com tais normas preventivas, incita-se a responsabilidade civil objetiva do empregador por tal descumprimento.

Palavras - Chave: Acidentes do Trabalho. Doenças Ocupacionais. Trabalhador.

¹ Alunos do 6º Período da turma B do Curso de Bacharelado em Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara Goiás.

ABSTRACT

Companies have a social order that affects a compliance with certain intentions toward their full realization where the structure must contain the appropriate parameters to the health and safety of workers, such as the obligation of companies, Article 162 Consolidation of Labor Laws provides that companies, according to regulations to be issued by the Ministry of Labor , will be required to maintain services specialized in safety and occupational medicine.

These norms are intended to prevent the occurrences affecting the machine on the employee, thus obeying the principle of protection in the face of automation provided in Article 7 . , XXII of the Constitution of 1988 and the suitability of the environment work through standards of health, hygiene and safety .

Once companies have an obligation to comply with such standards preventive urges to objective liability of the employer for such failure.

Key - Words: Accident. Occupational Diseases.Worker.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como ponto principal abordar acerca do tema: “O meio ambiente laboral, a segurança e a medicina do trabalho”, em que tem como propósito a solução da seguinte problemática: “Cabe a responsabilidade civil objetiva do empregador nos acidentes do trabalho?”.

Desde os primórdios da civilização, tem-se que o trabalho é a capacidade da pessoa para responder a uma obrigação imposta por pressões materiais ou do meio social, onde para cada ato realizado, sistematicamente tem-se um benefício em contraprestação. Atualmente é o que se chama de relação de emprego. Nessa relação de emprego deve-se observar o meio ambiente onde o trabalhador labora, envolvendo a qualidade e a segurança do meio ambiente laboral e se este não vai afetar direta ou indiretamente a saúde do trabalhador.

A partir do momento em que as empresas dispõem de investimentos para adequar o meio ambiente laboral, além de dar melhor qualidade ao local de trabalho, proporcionando um ambiente salubre, evitará vários danos à saúde do empregado, assim, recebendo em contrapartida um maior rendimento por parte do trabalhador.

O estudo que ora se faz presente buscará discorrer quanto à adequação e segurança do meio ambiente laboral, assim com o objetivo geral de demonstrar a responsabilidade civil objetiva do empregador em razão dos acidentes do trabalho e especificadamente: discutir sobre a responsabilidade civil da prevenção dos acidentes laborais para a empresa e para o trabalhador; analisar acerca do investimento na prevenção de acidentes por parte das empresas; e explicar acerca das garantias jurídicas para o trabalhador ao meio ambiente laboral, segurança e saúde adequados.

De acordo com os objetivos expostos, corrobora-se a hipótese de que uma vez sendo desrespeitados os direitos do trabalhador a um meio ambiente laboral adequado, podem surgir consequências jurídicas para o empregador pelo descumprimento de tal direito, além de surgirem danos materiais, morais e/ou estéticos para o empregado podendo este ter direito às respectivas indenizações e ainda, tais consequências poderão refletir de forma direta ou indireta na sociedade em que o empregado, possível vítima, convive.

O tema é bastante relevante para os acadêmicos do curso de Direito, pois tem como intuito relacionar as garantias jurídicas que o trabalhador tem em relação ao meio ambiente laboral e a responsabilidade civil objetiva pelo não cumprimento desse direito por parte das empresas, visto que é uma prerrogativa do empregado prevista no artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988 e que o empregador tem o dever de observar uma regra genérica de cautela, pois qualquer descuido ou negligência do empregador em relação à segurança, higiene e saúde do trabalhador pode caracterizar a sua culpa no acidente ou doença ocupacional deste, com possíveis indenizações ao empregado.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA: DA IDADE MÉDIA AOS DIAS ATUAIS.

Durante a Antiguidade e a Idade Média o homem não tinha garantias jurídicas que resguardassem a sua proteção no meio ambiente do trabalho sendo de obrigação das corporações de ofício socorrerem às pessoas que sofressem algum acidente de trabalho. As pessoas estavam menos expostas aos riscos de acidentes, pois a linha de produção seguia ainda um por processos embrionários.

A Revolução Industrial, no século XVIII, majorou o processo do desenvolvimento tecnológico, onde juntamente com inúmeros benefícios que as máquinas trouxeram para a humanidade vieram os significativos números de vítimas de acidentes do trabalho.

Isso levantou várias questões acerca da imperiosidade de inserir novas normas para regulamentar esse novo processo industrial a fim de diminuir os riscos do trabalhador, pois, os juristas se preocupavam com os perigos a que os operários estavam expostos.

Além da proveitosa e ampla atuação da OIT no âmbito da segurança e higiene do trabalho, onde foram expedidas várias Convenções e Recomendações sobre prevenção de acidentes, esse preceito também foi protegido pelas Constituições do Brasil. A Constituição de 1934 que, no Brasil, foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical, jornada de oito horas, salário mínimo, férias anuais remuneradas e repouso semanal remunerado, a proteção do trabalho feminino e infantil e a igualdade salarial. Essas garantias foram mantidas pela Constituição de 1937, em 1943 foi criada a CLT, além das previsões nas constituições brasileiras de 1946, 1967 e 1969, do Equador e do México em 1947, da Costa Rica em 1949, a de Honduras em 1957, a Carta Social Europeia, em 1961, e a da Bolívia em 1967 que também estabeleceram medidas que assegurassem a segurança e higiene do trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu 23º artigo prevê ao trabalhador a garantia a condições justas e favoráveis de trabalho.

Na década de 70, o Brasil alcançou o título mundial de campeão de acidentes do trabalho, o que com algumas punições legislativas e punições mais severas foram contribuindo para melhorar a segurança e a qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente laboral. Porém, em âmbito internacional, o Brasil está longe de ser considerado como país com baixo índice de acidentes laborais.

Contemporaneamente, diversos países objetivam a segurança e higiene do trabalho através de avaliações estruturais acerca da segurança oferecida pelos locais de trabalho e por meio de imposições à conservação de condições básicas de higiene e ainda a regulamentação das implicações jurídicas dos acidentes e doenças laborais.

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 resguarda em seu artigo 6º. um rol de direitos sociais, entre eles o direito ao trabalho. Também em seu artigo 1º, inciso III, a Carta Magna traz o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. No século passado, perdurou por muito tempo o entendimento que ao trabalhador acidentado ou aos seus dependentes só eram garantidos os benefícios limitados pela lei dos infortúnios. Para garantir tais faculdades quanto ao trabalho, nas últimas décadas ocorreram importantes mudanças, no Brasil, onde a Previdência Social passou a conceder os benefícios sem distinguir o nexo causal do acidente com trabalho desempenhado, surgindo assim, a necessidade da reparação dos danos causados pelos acidentes do trabalho e situações semelhantes. A Constituição Federal de 1988 veio a apaziguar a controvérsia, trazida pela jurisprudência, quanto ao empregador ser responsabilizado civilmente pelo acidente do trabalho. Porém, por tratar-se de um direito relativamente contemporâneo havendo, ainda, poucas disposições doutrinárias acerca da responsabilidade civil no âmbito das indenizações decursivas dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais. É inadmissível aceitar, em uma época com tantos avanços tecnológicos, que ainda exista a necessidade de mudanças de atitude que podem reduzir significativamente estatísticas de acidentes do trabalho, bastando implementar as medidas preventivas cabíveis, algumas de baixo custo para o empregador.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 110) o meio ambiente é protegido no Direito Ambiental com ampla aceitabilidade na sociedade e nos ambientes jurídicos em comparação aos direitos dos trabalhadores à proteção jurídica de sua saúde, sendo ainda, os direitos trabalhistas muito mais flexíveis em relação ao Direito Ambiental.

O supracitado autor assevera ainda que tal fato se dá em razão do Direito Ambiental proteger contra a eliminação do amanhã de todos, enquanto os direitos trabalhistas só visam à proteção do trabalhador.

A proteção à vida e integridade física está relacionada no rol de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, onde, de início, resguarda a preservação do meio ambiente do trabalho. Essa preservação não está destinada à apenas os subordinados, mas, também àqueles que prestam serviços autônomos e/ou eventuais.

O caput do artigo 7º. da Constituição Federal de 1988 expressa a abrangência desse direito à todos os trabalhadores e não só a empregados, sendo esse fundamento amparado pelo Princípio da Igualdade previsto no artigo 5º. da Carta Magna.

3. FUNDAMENTOS.

A evolução tecnológica trazida pela Revolução Industrial impulsionou um grande segmento de acidentes e doenças laborais, pois, o homem passou a ser mera ferramenta do sistema de produção colocando em risco a Dignidade da Pessoa Humana, que é um fundamento do Estado Brasileiro previsto no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988, o qual, o renomado autor, José Afonso da Silva conceitua:

“A Dignidade da Pessoa Humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. O conceito de dignidade da pessoa humana obriga uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir teoria do núcleo da personalidade individual, ignorando-a quando se trata de garantir as bases da existência humana.” (Silva, 2005, p. 105).

Tal momento histórico inspira e alavanca os direitos humanos da 2ª dimensão onde, Pedro Lenza (2012, p. 959) assevera que a partir do século XIX, com a Revolução Industrial europeia, eclodem vários movimentos buscando reivindicações trabalhistas e regulamentações de assistência social, devido às péssimas situações e condições de trabalho.

O início do século XX é assinalado pela Primeira Guerra Mundial e pela fixação de direitos sociais. Sendo destacada a evidenciação desses direitos em várias constituições, no Tratado de Versalhes em 1919 e na Constituição do Brasil em 1934.

Na definição do conceituado autor Motta Filho (2006, p. 65) os direitos sociais são que se direcionam a inclusão dos indivíduos na vida social, tendo acesso aos proveitos que promovam suas necessidades fundamentais visando o bem-estar da pessoa humana.

Ainda, em relação aos direitos da segunda dimensão, o referido autor destaca a imposição das normas constitucionais consagradoras desses direitos, sobre o Estado, de uma postura mais ativa no sentido de possibilitar as regulamentações de tais conquistas, através de ações sólidas estabelecidas para beneficiar o indivíduo.

Observando tal contexto, não é difícil a conclusão de que a pessoa humana tem direito ao trabalho, contribuindo este para manter a sua dignidade e em condições que não afetem a sua saúde física ou psicológica, evitando-se os acidentes laborais e oferecendo o suporte justo ao trabalhador acidentado.

4. CONCEITO DE ACIDENTE DO TRABALHO, MEIO AMBIENTE LABORAL, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

O conceito de acidente de não se restringe apenas a danos acontecidos no âmbito do prédio da empresa e sim no que tange ao âmbito do trabalho do empregado, mesmo que ele não esteja dentro da empresa, mas, estando a serviço dela.

Acidente do trabalho é bem definido pelo autor Sebastião Geraldo de Oliveira como:

“Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”
(Oliveira, 2011, p.45).

O conceito de acidente do trabalho passou por várias mudanças até chegar ao mais adequado a atual realidade, porém, sendo ainda criticado o termo a definir e buscado o gênero mais semelhante que é a expressão “evento”.

O meio ambiente laboral é definido pelo prestigiado autor Amauri Mascaro Nascimento (2002, p. 401) como o local apropriado, com as condições mínimas necessárias para que o ser humano exerça a sua atividade profissional dentro de parâmetros compatíveis com o ser humano e cercado de garantias com a finalidade de preservar o indivíduo trabalhador.

Portanto, o local de trabalho adequado deve observado pelas empresas, tanto acerca da estrutura do local de trabalho, quanto à possibilidade de contágio com agentes

nocivos à saúde do trabalhador. Além de observar os possíveis perigos que a atividade laboral possa trazer ao empregado.

Quanto à segurança no trabalho, devido às evoluções tecnológicas, o homem deve ter garantida a segurança no trabalho a qual o autor Amauri Mascaro Nascimento define:

“A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versão sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.” (Nascimento, 2002, p.403).

Pressupondo assim, estrutura condizente com as determinações primordiais de construção e de instalação de bens, para que o ambiente laboral esteja adequadamente seguro e preparado para receber o trabalhador.

A medicina do trabalho tem a finalidade de garantir a conservação da saúde do trabalhador, sendo que alguns definem a higiene do trabalho como uma parte da medicina do trabalho, esta abrangendo as medidas médicas enquanto aquela está restrita às prevenções das doenças laborais sendo, a eliminação dos agentes maléficis, o objeto principal da higiene do trabalho. Ou seja, a medicina do trabalho vai tratar de eliminar as doenças laborais, enquanto a higiene do trabalho vai cuidar de eliminar os riscos para a saúde do trabalhador.

As empresas têm um fim de cunho social que as condiciona a um cumprimento de certos intuitos voltados para a sua repleta efetivação onde, na sua estrutura devem conter os parâmetros adequados à segurança e higiene do trabalhador, quanto a essa obrigação das empresas, o artigo 162 da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê que as empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Essas normatizações têm a finalidade de evitar as ocorrências lesivas da máquina sobre o empregado, observando assim o princípio da proteção em face da automação, previsto no artigo 7º., XXII da Constituição Federal de 1988 e, a adequação ao meio ambiente laboral por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Uma vez que as empresas têm a obrigação de cumprir com tais normas preventivas, incita-se a responsabilidade civil objetiva do empregador por tal descumprimento.

5. RESPONSABILIDADE CIVIL.

O sentido da responsabilidade civil surgiu entre nós sob a influência da jurisprudência francesa, a qual se fundamenta na ideia de culpa que em consequência, o agente tem o dever de reparar o dano ocasionado por negligência ou imprudência e ação ou omissão voluntária. Ou seja, a culpa é o fato típico, uma a violação de um dever jurídico por negligência, imprudência ou imperícia.

Abreviando essa noção da Responsabilidade Civil, Carlos Roberto Gonçalves assevera;

“Sob influência da jurisprudência francesa, o estudo da responsabilidade civil se foi desenvolvendo entre nós. Importante papel nesse desenvolvimento coube então à doutrina e à jurisprudência, fornecendo subsídios à solução dos incontáveis litígios diariamente submetidos à apreciação do Judiciário”. (Gonçalves, 2011, p 23).

Porém, a responsabilidade civil, em determinadas circunstâncias, confere a um agente a responsabilidade por dano que não foi provocado diretamente por ele, e sim por terceiro com quem sustenta algum tipo de arrolamento jurídico.

Além da culpa, deve-se observar ainda, a conduta humana, na qual a prática do agente contradiz ao ordenamento jurídico, causando um dano a outrem; o dano e o bem jurídico, afeta o patrimônio ou sua personalidade causando lesão ao ofendido podendo esse dano ser patrimonial ou moral; e ainda, o nexa da causalidade, que é a causa da ação, que une o dano ao fato gerador. Portanto, a culpa, a conduta, o dano e o nexa causal são os elementos da responsabilidade civil.

6. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA.

Na responsabilidade civil subjetiva exige-se a prova de culpa ou dolo para que aquele que deu causa ao dano tenha a obrigação de repará-lo, ela está baseada no fato e não na culpa onde, o agente que agiu por culpa nem sempre tem a obrigação de indenizar, pois, a vítima só poderá pedir compensação caso consiga provar a culpa do agente.

Conforme define o autor Sérgio Cavalieri Filho;

“A responsabilidade subjetiva é assim chamada porque exige, ainda, o elemento culpa. A conduta culposa do agente erige-se, como assinalado, em pressuposto principal da obrigação de indenizar. Importa dizer que nem todo comportamento do agente será apto a gerar o dever de indenizar, mas somente aquele que estiver revestido de certas características previstas na ordem jurídica.” (Cavalieri Filho, 2012, p 30)

Já a responsabilidade civil objetiva nasceu para prover a lacuna sobre o conhecimento de culpa presumida, uma vez que a culpa se repete, ela possui estilos diversos de transgressão do dever jurídico. Porém, a conduta culposa do agente nem sempre gera a obrigação de indenizar, onde, a vítima só poderá pedir indenização quando se conseguir provar que o agente agiu com culpa.

Segundo as avaliações de Carlos Roberto Gonçalves:

“A classificação corrente e tradicional, porém, denomina objetiva a responsabilidade que independe de culpa. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade, uma vez que, mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode acusar quem não tenha dado causa ao evento.” (Gonçalves, 2001, p.49).

Para o renomado autor Sílvio de Salvo Venosa, a culpa presumida foi o organismo encontrado para beneficiar a posição da vítima, que levou à criação da teoria do risco, por insuficiência da fundamentação da teoria da culpabilidade (VENOSA, 2012, p 6).

A responsabilidade objetiva, nos acidentes de trabalho, constituída na teoria do risco, tem o seu destaque, que o altivo autor, Sérgio Cavalieri Filho, alude à legislação que faz obedecer à matéria desde os seus primórdios até a contemporaneidade, revelando que são previstas em lei as indenizações para tais danos, mas, também a lei prevê os limites para a aplicação das respectivas indenizações. Assim, assevera Cavalieri Filho:

“começou com o Decreto nº 3724, de 15 de janeiro de 1919, seguido do Decreto nº 24637, de 10 de julho de 1934; prosseguiu com o Decreto-lei nº 7036, de 10 de novembro de 1944, e com a Lei nº 5316, de 14 de setembro de 1967, regulamentada pelo Decreto nº 61784, de 24 de novembro de 1967. A indenização por acidente de trabalho é tarifada, isto é, sujeita aos limites previstos em lei”. (Cavalieri Filho, 2012, p 157).

O Código Civil prevê em seu artigo 927, parágrafo único que, independentemente de culpa, haverá a obrigação de reparar o dano quando, apontado em lei, ou quando a atividade do autor, por sua natureza, provocar dano para os direitos de outrem. Ou seja, pela natureza da atividade, se o agente, no desenvolvimento de sua atividade laboral provocar dano a outrem, não se observará a conduta individual da pessoa e sim a atividade como conduta frequente, habitualmente exercida como profissão pelo agente para determinado empregador. Para tanto, em contraposição ao risco da atividade laboral tem-se o dever jurídico de segurança onde, todo aquele que pratica atividade perigosa terá que exercê-la com segurança, evitando assim, dano a outrem sob pena de responder por ele independente de ter culpa ou

não. Partindo assim, da ideia de violação do dever de segurança, a obrigação de indenizar, a síntese da responsabilidade objetiva.

O autor Nehemias Domingos de Melo (2012, p. 162) define ainda a responsabilidade civil objetiva, com fundamento na teoria do risco da atividade como aquela onde o empregador fica obrigado a responder pelo mau êxito do seu empreendimento, ainda que não tenha dado contribuição direta para o evento danoso, devendo ainda, pagar a remuneração e demais direitos do trabalhador.

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) específico da empresa fornecerá, juntamente com as demais provas dos autos, elementos que comprovem se atividade onde o acidentado laborava se enquadra num grau de risco suficiente para fundamentar a responsabilidade civil objetiva do empregador.

O doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p.189) esclarece que, o descumprimento das normas regulamentadoras (NRs) que der causa ao acidente laboral ou doença ocupacional, obrigará o empregador a arcar com as devidas indenizações, pois restará constatada a culpa contra a legalidade. O referido autor ressalta ainda que, o empregador tem a obrigação de observar uma regra geral e permanente de cuidados adotando todas as precauções para evitar danos ao trabalhador.

Quanto à indenização por dano material decorrente do acidente de trabalho, o trabalhador deverá comprovar o nexo de causalidade entre a atividade desenvolvida e o dano material, além da culpa do empregador, por ação ou omissão, na ocorrência do acontecimento lesivo. Assim, a culpa do empregador em eventos danosos para o empregado, ocorre em decorrência de sua negligência ou imprudência na abordagem das relações empregatícias.

6.1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E CULPA DO EMPREGADO.

Para o doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p.111) o empregador pode ser responsabilizado civilmente, na ocorrência de acidente de trabalho decorrente de dolo ou culpa do empregador e quando ocorrer doença ocupacional provinda de poluição no ambiente laboral, pois, estará ele violando o direito ao meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado, sua responsabilidade civil será objetiva, pois, só será subjetiva quando se referir a acidente-tipo individual.

As excludentes do nexo causal eximem a responsabilidade civil do empregador. Estas decorrem de acidentes causados por culpa exclusiva da vítima, por caso fortuito, força maior ou ocorrência de terceiro.

A culpa exclusiva do trabalhador ocorre quando o infortúnio acontece por culpa exclusiva da vítima, sem a existência do nexo causal com a atividade da empresa. Fica caracterizada culpa da vítima quando o acidente ocorre em face da sua conduta, sem relacionar ao descumprimento de normas legais, contratuais ou dever geral de cuidado por parte do empregador.

No caso de culpa exclusiva do empregado não cabe reparação civil, pois, o próprio acidentado é que foi o causador do acidente.

Assim também pressupõem-se para os acidentes causados por caso fortuito e força maior onde o acidente não tem nexo causal ligado diretamente com o exercício do trabalho eximindo então a responsabilidade civil do empregador. Porém, se o fato for inesperado, mas as implicações dele evitáveis, e o empregador não adotar medidas para tanto, serão consideradas as pressuposições do nexo causal e logo, a culpa do empregador.

A falta de investimentos das empresas na prevenção de acidentes tem contribuído para o aumento no número dos acidentes de trabalho.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocorrem, todos os anos, 317 milhões de acidentes de trabalho no mundo sendo que mais de 2,3 milhões de pessoas morrem, sendo que apenas 321 mil mortes são devido a acidentes de trabalho e o restante ocorre em consequência de doenças laborais. Em 2011, o Ministério da Previdência Social registrou 711.164 acidentes ocupacionais no Brasil resultando em 2.884 mortes, os dados mostram ainda que, 355 profissionais de transporte de carga e 177 trabalhadores da construção de edifícios morreram por decorrência de acidente do trabalho. Nesse mesmo ano foram gastos 567,5 milhões de reais em auxílio para trabalhadores acidentados ou com doenças provenientes da atividade laboral. O relatório da OIT revela que 4% do PIB mundiais são revertidos para gastos com os trabalhadores e danos laborais.

A falta de prevenção nas empresas para os acidentes e doenças ocupacionais tem gerado um grande custo para os sistemas de seguridade social, além de resultados imprevisíveis para os trabalhadores e suas famílias.

Segundo a OIT, todas as nações podem realizar medidas cabíveis a prevenção de acidentes e doenças laborais, o que, além de ser mais eficaz, tem menos gastos que as medidas de tratamento e reabilitação do trabalhador.

No início do ano de 2013, a OIT fez um relatório onde constava um recorro aos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores para que estes contribuam no incremento e na fundação de políticas públicas destinadas a prevenção de enfermidades profissionais.

O fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) é uma obrigação legal das empresas para o empregado. Esses equipamentos devem ser adequados a cada situação laboral a fim de prevenir e garantir a segurança do trabalhador contra danos à sua saúde. Além de fornecer esses equipamentos, as empresas devem treinar o trabalhador para o uso adequado deles. Embora o fornecimento e o treino para o uso dos EPIs, a empresa não fica isenta da responsabilidade de indenizar o trabalhador, caso ocorra um eventual acidente de trabalho. Porém, pode-se ensejar sanções e até demissão por justa causa, para o empregado que não usar os equipamentos de segurança infringindo assim, as normas da empresa.

Pode-se constatar através das estatísticas apresentadas pela ONU que o índice de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais alcança um nível alto devido à falta de investimento por parte das empresas na prevenção dos infortúnios laborais.

7. GARANTIAS JURÍDICAS DO DIREITO DO TRABALHADOR AOMEIO AMBIENTE LABORAL ADEQUADO.

Existem várias normas que regulamentam o direito do trabalhador ao ambiente de trabalho adequado de maneira a não causar danos à sua saúde. As empresas são obrigadas a conservar serviços especializados em medicina laboral e segurança do trabalho.

De acordo com a NR 5 da Portaria nº. 3.214/78 deve ser obrigatoriamente, constituída nas empresas, a Comissão Interna de Prevenção de acidentes (CIPA), conforme previsto no art. 163 da CLT. Tal Comissão tem a função de analisar e descrever as condições de risco no ambiente laboral além de solicitar medidas para a redução até que sejam eliminados os riscos no ambiente de trabalho ou paralisá-los, observando os infortúnios ocorridos e solicitando medidas de prevenção. A NR 6 da portaria nº. 3.214/78 regulamenta as normas do uso dos EPIs.

Tem-se ainda, leis que regulamentam os direitos do trabalhador que labora em atividades insalubres, onde o prejuízo é constante à saúde do trabalhador; atividades de periculosidade, na qual existe grande possibilidade de ocorrer o dano e as atividades de penosidade, onde o trabalhador labora em minas de carvão, limpeza de caldeiras, preparação

de fertilizantes, entre outros. Para esses tipos de atividades o trabalhador terá direito ainda, ao respectivo adicional.

A fiscalização do cumprimento de tais preceitos será feita pelo Ministério do Trabalho sendo que, o Delegado Regional do Trabalho poderá interditar estabelecimentos e equipamentos que estiverem contrários à lei.

Uma vez que os danos causados podem ser de natureza material, moral ou estética, estes deverão ser distinguidos a fim de observar a devida indenização ao trabalhador. Mediante tantas normatizações a serem seguidas, o empregador não pode se obstar em cumpri-las, a fim de prevenir e erradicar os riscos à saúde física e psicológica do trabalhador. Além de preservar dignidade da pessoa humana que é uma previsão constitucional e deve ser observada com tamanha precisão quanto à natureza hierárquica de tal preceito.

No dano material será avaliado o que o trabalhador lesado perdeu e o que ele deixou de ganhar com o dano, uma vez que o dano material atinge o patrimônio da vítima causando um prejuízo financeiro. A indenização material pode ser cumulada com a indenização moral. No dano moral, ocorre à violação do direito à dignidade e este deverá ser devidamente ressarcido de acordo com a extensão do dano sofrido.

Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que:

“O dano moral é muito acentuado quando decorrente do infortúnio laboral, porquanto o trabalhador é atingido na sua integridade psicobiofísica, o que muitas vezes significa o desmonte traumático de um projeto de vida, o encarceramento compulsório numa cadeira de rodas e o sepultamento precoce dos sonhos acalentados quanto à possibilidade de um futuro melhor... Na verdade a dor moral deixa na alma ferida aberta e latente que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar, mesmo assim, sem apagar o registro.” (Oliveira, 2011, p. 231).

O campo de previsões legais quanto ao meio ambiente laboral, medicina e segurança do trabalho é incontestavelmente amplo, porém, não esgota a matéria. Pois, existem danos que não podem ser qualificados antes que estes ocorram. Sendo que, as concepções antigas devem dar lugar às atuais o amparo jurídico acompanhe as realidades culturais contemporâneas chegando a novas soluções.

A Constituição Federal de 1988 é a maior garantidora dos direitos da pessoa humana e em seu artigo 7º., XXVIII traz a garantia do direito aos benefícios do seguro contra acidentes do trabalho sendo esse direito estendido aos trabalhadores avulsos.

O atual Código Civil brasileiro a garantia prevista no art. 7º da CF/88, XXVIII deve ser entendido em consonância com o que institui o seu caput onde estão previstos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua

condição social, ensejando assim, que a lei ordinária expanda os existentes e adicione outros que garantam à melhoria da condição social do trabalhador.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A responsabilidade civil objetiva do empregador em razão dos acidentes do trabalho resta confirmada mediante atividade como conduta frequente, exercida com habitualidade, como profissão, pelo trabalhador para determinado empregador. Ainda, fundamentado na teoria do risco da atividade, onde o empregador fica obrigado a responder pelo mau êxito do seu empreendimento, mesmo que não tenha contribuído diretamente para o evento danoso, devendo o trabalhador comprovar o nexo de causalidade entre a atividade laboral e o dano material, além da culpa do empregador, por ação ou omissão, na ocorrência do dano.

O trabalhador que em virtude da atividade laboral sofra algum tipo de dano, sejam morais ou materiais, por culpa diversa do empregador, deverá ser indenizado na proporção do dano sofrido.

O empregador será responsabilizado civilmente, no caso de acidente de trabalho decorrente de dolo ou culpa do empregador e também quando acontecer doença laboral derivada de poluição no ambiente laboral, pois, estará ele violando o direito ao meio ambiente laboral devidamente adequado enquanto que, a culpa exclusiva do trabalhador advém quando o dano acontece por culpa exclusiva do empregado, sem a existência do nexo causal com a atividade laboral. Ficando ainda caracterizada a culpa da vítima quando o infortúnio ocorre devido a sua conduta, sem relacionar ao dever geral de cuidado por parte do empregador.

Devido à falta de investimento por parte das empresas na prevenção dos acidentes laborais, o índice de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais alcança um nível alto segundo dados da ONU, onde a falta de prevenção nas empresas para os acidentes e doenças ocupacionais tem provocado um grande custo para os sistemas de seguridade social, além de resultados negativos para os trabalhadores e seus familiares.

Pode-se constatar ainda, pelas afirmações do doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira, que foi o marco teórico adotado no presente estudo, que são amplas as garantias jurídicas do trabalhador ao meio ambiente laboral adequado, para a melhoria da sua condição social uma vez que tal direito é amparado constitucionalmente e expandido por diversas

previsões legais no ordenamento jurídico a fim de proteger o trabalhador e evitar que este sofra, juntamente com sua família, pela culpa de empregadores negligentes e imprudentes.

REFERÊNCIAS.

CASTILHO, AurilucePereira.(coord.) et. al. **Manual de Metodologia Científica do ILES/ULBRA, Itumbiara/GO, 2011**, disponível em

<<http://www.ulbraitumbiara.com.br/manumeto.pdf>>. Acesso em 07 de agosto de 2013.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed.São Paulo: Atlas, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil**.6 ed. São Paulo: Saraiva 2011. v. 4.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**.16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**.28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO,Nehemias Domingos. **Dano Moral Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOTTA FILHO, Sylvio Clemente da.**Direito Constitucional**.17. ed.Rio de Janeiro:Elsevier: 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**.28.ed. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**.6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ONU BR. **Nações Unidas no Brasil**, 2013, disponível em <<http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>.

Acesso em 12 de setembro de 2013.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 12 ed. São Paulo: Atlas , 2012. v. 4.