

DIREITOS HUMANOS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Gilberto Stürmer

Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha)
Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-PR).
Professor Titular de Direito do Trabalho nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação
(Especialização, Mestrado e Doutorado) na Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul (PUC-RS).
E-mail: gsturmer@sturmer.com.br

RESUMO

O presente artigo, que tem como fundamento a definição internacional de direitos humanos, trata do meio ambiente do trabalho (moderno Direito Ambiental do Trabalho), abordando aspectos técnicos de organização, aplicação e fiscalização das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. Examinando o sistema brasileiro do meio ambiente do trabalho inserido no rol dos direitos humanos, conclui pela necessidade de rigor na fiscalização do cumprimento das normas, a fim de evitar danos à saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Meio Ambiente do Trabalho. Direito do Trabalho

HUMAN RIGHTS AND THE ENVIRONMENT LABOUR

ABSTRACT

This article, taking as a basis the international definition of human rights, deals with the working environment (Environmental modern Labour Law), addressing technical aspects of organization, implementation and monitoring of hygiene standards, health and safety. Examined the Brazilian system of the environment of work inserted in the list of human rights, we conclude the need for rigorous enforcement of rules in order to avoid damaging the health of workers.

Keywords: *Human Rights. Environment Labour. Employment Law.*

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CR/88 dispõe, no Título VIII - da Ordem Social -, que a colaboração ao meio ambiente compreende o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII).

O Direito Ambiental do Trabalho e suas medidas preventivas de proteção fazem parte desse universo. É uma grande satisfação contribuir para esta obra de alta relevância social, apresentando tema que envolve questão específica do meio ambiente, qual seja, o meio ambiente do trabalho.

No presente artigo, serão analisadas as normas atuais que regulamentam as medidas preventivas de proteção ao trabalho. Trata-se de normas de ordem pública, que aderem ao contrato individual de trabalho e visam à proteção do trabalhador enquanto ele estiver no desempenho de suas atividades, no sentido de prevenir quaisquer acidentes e doenças profissionais que possam acometê-lo. Veja-se a sua finalidade (SÜSSEKIND, 2002, p. 488):

A medicina ou higiene do trabalho e a segurança do trabalho têm por finalidade prevenir, respectivamente, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho, eliminando, neutralizando, se possível, ou reduzindo, quando for o caso, os riscos e as agressões a quês estão sujeitos os trabalhadores.

Trata-se de matéria das mais importantes, já que envolvem um bem de valor inestimável, que é a vida. Por esse motivo, é obrigação da empresa fornecer um ambiente saudável e, acima de tudo, seguro a seus empregados.

O direito à higiene e à segurança do trabalho é direito constitucionalmente previsto, que deve, pois, ser observado pelas empresas. Obviamente, essa questão está longe de ser simples e plenamente observada por todas as empresas, como de fato deveria ser. Isso porque o cumprimento das normas que regulamentam a questão da higiene e da segurança do trabalho dependem de constante e rígida fiscalização por parte do órgão competente.

Optou-se por dividir o estudo de acordo com cada fonte, para uma melhor visualização e compreensão, dando-se ênfase especial às normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam o tema de forma específica.

1 DIREITOS HUMANOS

Segundo a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* da Organização das Nações Unidas - ONU -, em seu art. 1º, que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Os direitos humanos são os direitos e liberdades básicos de todos os seres humanos. São eles:

- a) direitos civis e políticos (vida, propriedade, pensamento, expressão, crença, nacionalidade e outros);
- b) direitos econômicos, sociais e culturais (trabalho, educação, saúde, previdência social, moradia, etc.);
- c) direitos difusos e coletivos (paz, progresso, autodeterminação dos povos, ambiental, consumidor, inclusão digital, etc.)

Segundo conceitua Perez Luño (1990, p. 48), direitos humanos são

um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional.

Veja-se, portanto, que o meio ambiente, nas relações de trabalho, insere-se, indiscutivelmente, no contexto dos direitos humanos.

2 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

Conforme mencionado anteriormente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CR/88 - inclui, no seu Título VIII - que trata da Ordem Social -, a Seção II, que trata da saúde.

O art. 200, VIII, dispõe que, “ao Sistema Único de Saúde, compete, além de outras atribuições, nos termos da lei, **colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho**” (**inciso VIII - grifado**).

Por outro lado, o art. 7º da CR/88, no seu inciso XXII, estabelece que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

É direito, ainda, o Seguro contra Acidente de Trabalho - SAT - conforme dispõe o inciso XXVIII desse mesmo artigo:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (SAT), sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Verifica-se, pois, que a proteção do trabalhador e de seu ambiente de trabalho é direito constitucional - inviolável, portanto, pelo empregador. Não poderia ser diferente, pois o bem maior a ser tutelado em uma relação de emprego é a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Neto e Cavalcante (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004, p. 1012) lembram que

A saúde e a incolumidade física do trabalho são fatores integrantes do próprio direito à vida. A vida humana possui um valor inestimável e deve ser protegida através de todos os meios. A medicina e segurança do trabalho é uma matéria de grande valia, como instrumental técnico-jurídico, a valorizar e dignificar a vida humana, além do patrimônio jurídico do trabalhador, o qual é representado pela sua força de trabalho.

Conforme se analisará posteriormente, o acidente de trabalho enseja desdobramentos previdenciários. Entretanto, como estabelece o próprio inciso XXVIII do art. 7º da CR/88, o acidente também traz consigo a responsabilidade civil do empregador, dependendo do caso. Nesse mesmo sentido, assim se manifestam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004, p. 1012):

A responsabilidade, ou seja, a obrigação de reparar o acidente de trabalho e demais situações equiparadas devem ser valorizadas, como forma de se evitar a ocorrência de milhares e milhares de acidentes que ocorrem em nosso país. A responsabilidade não possui somente desdobramento na área previdenciária – INSS. Deve também, em nosso entendimento, incidir em outros campos, tais como a responsabilidade criminal e civil.

Sem adentrar a discussão travada atualmente sobre a responsabilidade do empregador nos casos de acidente de trabalho, entende-se que a CR/88 deve ser interpretada sem relativizações, ou seja, com a leitura de que a responsabilidade civil acompanha o acidente dependendo do caso, pois a indenização somente é devida quando o empregador agir com dolo ou culpa, excluindo-se, portanto, os casos fortuitos e os de culpa exclusiva do trabalhador.

Como já mencionado pelos autores supramencionados, “a busca pela redução dos riscos para a saúde, no ambiente laboral, é anterior à promulgação da Constituição de 1988”. (STÜRMER, 2014, p. 65).

3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - estabelece a obrigatoriedade do exame médico, por conta do empregador. O exame médico deve ser realizado na admissão, na dispensa e, periodicamente, durante o curso do contrato de trabalho. O art. 169 da CLT, por sua vez, traz a obrigatoriedade da notificação das doenças profissionais ou acidentes de trabalho, o que é feito através da CAT.

Veja-se, a seguir, as disposições desses artigos:

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

I - a admissão; (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

II - na demissão; (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

III - periodicamente. (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

a) por ocasião da demissão; (Incluída pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

b) complementares. (Incluída pela Lei nº 7.855, de 24-10-1989)

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24-10-1989)

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989)

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (Incluído pela Lei n. 7.855, de 24-10-1989).

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Infelizmente, o exame médico a que se refere o art. 168 da CLT, na maioria das vezes, não reflete a realidade, já que é feito mediante “entrevistas”, sem ter sido efetivamente realizado um exame detalhado que possa indicar a existência tanto de doenças anteriores ao contrato (através do exame admissional), como no decorrer do contrato (através dos exames periódicos ou do exame demissional, quando da extinção do pacto), o que pode vir a prejudicar o trabalhador, principalmente nas hipóteses de doenças adquiridas no decorrer do contrato de trabalho. Por sua vez, o art. 169 cumpre com a sua função: impedir que o empregador esconda ou omita a ocorrência de um acidente do trabalho, por exemplo.

4 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

O Ministério do Trabalho e Emprego regulamenta a questão da segurança e saúde do trabalhador, principalmente em duas importantes normas: na NR n. 07, que trata do *Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional* - PCMSO -, e na NR n. 09, que trata do *Programa de Prevenção de Riscos Ambientais* - PPRA. Será analisada, a seguir, cada uma dessas normas:

4.1 N.R. n. 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

Partindo-se do entendimento das disposições constitucionais, nada mais lógico que as prerrogativas constantes no art. 7º da CR/88 sejam garantidas por diversos mecanismos legais. Isso porque, ao promover a redução de riscos no ambiente de trabalho e no trabalho em si, tanto o Ministério do Trabalho e Emprego quanto o Ministério da Previdência

Social e o Poder Legislativo, pelos dispositivos da CLT, objetivam diretamente a proteção à vida e à integridade física de todo e qualquer trabalhador.

Nesse espectro de normas sobre a redução dos riscos no trabalho, cumpre destacar a existência e a relevância da Norma Regulamentar n. 7, redigida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de onde se extrai o *Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO*¹ - que, neste estudo, será abordado, em suas diretrizes.

A referida norma regulamentar determinou a obrigatoriedade da elaboração e da implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados do PCMSO, de procedimentos e medidas para a promoção e a preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores.

Nesse sentido, o PCMSO é parte integrante de uma série de iniciativas com caráter preventivo a serem implementadas pela empresa no âmbito da saúde dos trabalhadores; e a interação com as outras normas regulamentares contribui para sua efetividade.

Para tanto, é necessário que, na elaboração e na execução desse programa, a empresa enfatize questões incidentes sobre o indivíduo e sobre a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho, possibilitando assim a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

Além de ser de responsabilidade do empregador a elaboração e a execução do PCMSO, compete a esse, ainda, uma série de atribuições¹ que objetivam a eficácia do programa, cabendo-lhe, por exemplo, custear, sem

¹ Norma Regulamentar n. 07:

[...]

7.3 DAS RESPONSABILIDADES

7.3.1 Compete ao empregador:

- a) garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia;
- b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO; (*Alterada pela Portaria n. 8, de 5 de maio de 1996*)
- c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;
- d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR n. 04, deverá o empregador:
 - indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO;
 - e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO.

Quanto às responsabilidades, a Norma Regulamentar n. 07 é criteriosa quanto à verificação de riscos e à obrigatoriedade da indicação de médico coordenador para a execução do PCMSO, já que ela equaciona o número de empregados e o grau de risco da atividade para exigir ou desobrigar a indicação do profissional, estabelecendo que, quanto maior for o risco, as exigências físicas e psíquicas das atividades desenvolvidas e as exigências das características biopsicofisiológicas, mais complexo deverá ser o programa.

Nesse sentido, por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e de saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, empresas que não estavam obrigadas à indicação de médico coordenador poderão ter a obrigatoriedade de indicação, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.

Por outro lado, a Norma Regulamentar n. 07 dispõe que, em razão de negociação coletiva assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho, poderão ficar isentas e tal incumbência empresas obrigadas a indicar médico coordenador pelo número de empregados e pelo grau de risco.

Note-se então que, na tentativa de prevenir os riscos no trabalho, a figura do médico coordenador assume grande importância na estrutura e execução desse programa, uma vez que a norma regulamentar abordada não mede esforços para, mediante acompanhamento profissional, promover a segurança e a integridade dos trabalhadores.

Nesse sentido, ao médico coordenador cabe, entre outros, realizar o exame médico admissional, o periódico, o de retorno ao trabalho, o de mudança de função e o demissional, os complementares, ou atribuir esses exames a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas; e, ainda, com o ambiente, com as condições de trabalho e com os riscos a que está ou a que será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado, sempre respeitando a periodicidade da avaliação clínica exigida para cada exame.

Sendo constatada a ocorrência ou o agravamento de doenças profissionais, por meio de exames médicos, caberá ao médico coordenador ou ao encarregado: solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT; indicar, quando necessário, o afastamento do

trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho; encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento denexo causal, de avaliação de incapacidade e de definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

Quanto ao registro dos exames, os dados obtidos nos exames médicos, incluindo-se avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registradas em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico-coordenador do PCMSO.

Importante dizer que, para cada exame² realizado, o médico emitirá “Atestado de Saúde Ocupacional” em duas vias, pois uma via será entregue ao trabalhador, e a outra será arquivada junto ao local de trabalho e, por conseguinte, ficará disponível à fiscalização do trabalho.

Mais uma vez se conclui pela importância do PCMSO, pois, até para registrar e declarar o estado de saúde do trabalhador, a Norma Regulamentar n. 07 define, com precisão, requisitos para a confecção do Atestado de Saúde Ocupacional, explicitando assim a melhor técnica para a eficácia do programa.

Para o alcance de sua eficácia, o PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo essas ser objeto de relatório anual. Nesse relatório deverão ser discriminados, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo-se avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano.

O relatório anual deverá ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a Norma Regulamentar n. 05, sendo sua cópia anexada ao livro de atas daquela comissão, sempre armazenado de forma a proporcionar o imediato acesso por parte do agente da inspeção do trabalho.

Mas o que se observa muitas vezes, é que a eficácia mencionada se restringe apenas à teoria, pois de nada adianta o rigorismo e a amplitude da norma se os mecanismos de fiscalização forem precários - em razão da falta de pessoal especializado em decorrência da ausência de concursos públicos e das aposentadorias³. Essa situação contribui diretamente para

2 Exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional.

3 Veja-se a visão do Senador Paulo Paim: “A área sabidamente mais importante do Ministério, a Secretaria de Inspeção do Trabalho, responsável pelo combate ao trabalho infantil, ao trabalho escravo, ao resgate de trabalhadores em situação de trabalho degradante, não consegue nem sequer repor os

o descumprimento da norma pelas empresas e por demais instituições obrigadas a elaborar e a implementar o PCMSO.

Assim, por mais que a Norma Regulamentar n. 07, estabeleça estrutura precisa e criteriosa para a elaboração e a implementação do PCMSO, visando à saúde e à integridade dos trabalhadores, ela carece de efetividade, visto que a fiscalização é ínfima diante da gama de empresas existentes, o que abre espaço para a inobservância dos dispositivos legais e para o total descumprimento de suas disposições.

4.2 N.R. n. 09 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Essa norma regulamentar trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA -, que visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores.

O PPRA envolve várias etapas, que são permanentes; e não é um simples documento, mas um programa como um todo. De nada adianta a empresa possuir o registro escrito do PPRA e não apresentar um acompanhamento permanente do ambiente de trabalho.

Em uma empresa nova, o PPRA é realizado antes do PCMSO, já que ele serve de subsídio para esse outro programa. Ambos os programas fazem parte de um conjunto mais amplo das iniciativas de uma empresa no sentido de proteger a saúde e a integridade de seus trabalhadores, como já dito na introdução deste capítulo.

Na teoria, toda a empresa deve desenvolver o PPRA, independentemente do número de empregados e do grau de risco. Na prática, empresas que não apresentam riscos elevados não costumam ter o PPRA, já que a fiscalização costuma focar as empresas com maior grau de risco.

O PPRA analisa os riscos ambientais do ambiente laboral. São eles: físicos (ruído, vibração, pressão anormal, temperatura extrema, radiações ionizantes ou não, infrassom e ultrassom), químicos (poeira, fumo, névoa, gases ou vapores) e biológicos (bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros). São todos riscos que podem, de uma forma ou de outra, causar algum dano ao organismo do trabalhador.

seus quadros ao longo do tempo. Além da existência de mais de 1.100 cargos vagos, entre os 3.600 cargos de **auditor** fiscal do trabalho existentes, há a iminência de que mais de 500 servidores requeiram a aposentadoria. Aí nós temos de pensar como vamos repor para continuar a fiscalização. Com a suspensão dos **concursos** públicos em 2016, a preocupação aumenta ainda mais” (Fonte MTE: <http://jconcursos.uol.com.br/portal/noticia/concursos/previsto-mte-auditor-2015-58326.html>. Acesso em: 19 nov.2015).

O PPRA é elaborado, a princípio, pelo SEESMT, devendo a CIPA participar para a discussão de idéias. Caso a empresa não possua SEESMT, deve ser contratado um profissional (ou empresa profissional) que desenvolva o programa.

O PPRA conta, no mínimo, com quatro pontos estruturais, que são os seguintes: 1) planejamento anual, com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; 2) estratégia e metodologia da ação; 3) forma de registro, manutenção e divulgação dos dados e periodicidade; e 4) forma de avaliação do desenvolvimento do programa. No mínimo uma vez por ano deve ser feita uma análise global para avaliar o programa e, se for o caso, efetuar os ajustes necessários.

O PPRA é dividido em seis etapas: a primeira delas consiste na antecipação e no reconhecimento dos riscos; a segunda, no estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; a terceira etapa consiste na avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; a quarta, na implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia; a quinta consiste no monitoramento da exposição aos riscos e a sexta, por sua vez, no registro e na divulgação dos dados (que nada mais é do que manter o registro escrito atualizado do programa, à disposição dos empregados interessados e do Ministério do Trabalho, além de divulgá-lo aos seus empregados).

Caso nenhum risco seja observado na empresa, o PPRA se resumirá à etapa de antecipação e reconhecimento dos riscos, na qual será apurada a sua inexistência, e ao registro e à divulgação desse dado.

Caso riscos sejam reconhecidos, a empresa deve adotar medidas para a eliminação, a minimização ou o controle desses riscos ambientais. Preferencialmente, a empresa deve adotar medidas de segurança coletivas, que visam à segurança de todos os trabalhadores do estabelecimento ou de certo setor. Na impossibilidade, deve a empresa adotar medidas de caráter administrativo e de caráter pessoal, como será visto adiante.

Para a implementação das medidas de segurança coletiva, a empresa deve seguir a seguinte hierarquia: preferencialmente, deve adotar medidas que eliminam ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; na sua impossibilidade, deve adotar medidas que previnam a liberação ou a disseminação desses agentes no ambiente de trabalho; sendo impossível a adoção da primeira e da segunda hipóteses, trabalha-se com a adoção de medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

A implementação dessas medidas coletivas, que tratam de mudanças estruturais na empresa (daí o termo “coletivas”), deverão ser acompanhadas de treinamento dos trabalhadores quanto aos procedimentos que assegurem a eficácia e eventuais limitações de proteção que ofereçam.

Como já mencionado, quando há inviabilidade técnica da adoção de medidas coletivas de proteção, deverão ser adotadas as seguintes medidas, de forma hierárquica: primeiramente, medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; além dessa, persistindo o risco ao trabalhador, deve a empresa fornecer aos empregados em situação de risco Equipamentos de Proteção Individual (chamados EPI's), que visam, como o próprio nome já diz, à proteção individual do trabalhador a cada tipo de risco existente, conforme sua finalidade (como, por exemplo, luvas, botas, protetores auriculares, protetores respiratórios, entre outros).

Além do próprio fornecimento desses equipamentos, a empresa é obrigada a exigir o seu uso e treinar os seus empregados para sua utilização. Afinal, de nada adianta um equipamento de proteção se ele não é bem utilizado. Conforme lição de Francisco Antonio de Oliveira (OLIVEIRA, 2000, p. 272),

E não basta que ofereça meios próprios de proteção (equipamento de proteção individual). É necessário que exija o uso e cumprimento das normas de segurança, podendo para tanto usar do seu poder de comando, admoestando, advertindo, suspendendo e poderá mesmo punir com a dispensa o empregado recalcitrante, cf. art. 158, parágrafo único, CLT.

Com relação à responsabilidade que envolve o programa, cabe ao empregador estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento permanente do PPRA. Aos empregados, cabe colaborar e participar na implantação e execução do programa, seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do programa e informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores. No caso de grave e iminente risco, o empregador deve garantir que os empregados possam interromper de imediato as suas atividades.

Assim como o PCMSO, visto no tópico anterior, diversas empresas não cumprem com a exigência de possuir tais estudos ou, no caso de possuí-los, pecam no seu cumprimento. Isso porque a fiscalização é precária diante

da baixa quantidade de fiscais para tantas empresas constituídas. Oliveira ressalta esse fato, como se verifica abaixo (OLIVEIRA, 2000. P. 272):

Lamentavelmente, em matéria de higiene e segurança do trabalho os nossos dirigentes nunca se mostraram diligentes, vez que, embora existam normas eficientes, a fiscalização sempre foi deficiente, daí resultando a ineficiência e neutralização das normas. São as famosas normas legais que “não pegaram”.

O Ministério do Trabalho e do Emprego redigiu, portanto, normas competentes e eficientes, que dependem, entretanto, de fiscalização - que ainda é precária no Brasil.

5 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Convenção n.161 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - é a que mais trata, embora de modo geral, sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores. Abaixo, citam-se todas as convenções dessa organização que tratam sobre a segurança do trabalhador, todas ratificadas pelo Brasil:

- C115:** Radiation Protection Convention, 1960 **(05.09.1966)**
- C120:** Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 **(24.03.1969)**
- C139:** Occupational Cancer Convention, 1974 **(27.06.1990)**
- C148:** Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 **(14.01.1982)**
- C155:** Occupational Safety and Health Convention, 1981 **(18.05.1992)**
- C161:** Occupational Health Services Convention, 1985 **(18.05.1990)**
- C162:** Asbestos Convention, 1986 **(18.05.1990)**
- C167:** Safety and Health in Construction Convention, 1988 **(19.05.2006)**
- C170:** Chemicals Convention, 1990 **(23.12.1996)**
- C174:** Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 **(02.08.2001)**
- C176:** Safety and Health in Mines Convention, 1995 **(18.05.2006)**

Entende-se como desnecessário adentrar o mérito de cada uma dessas convenções, já que, em linhas gerais, a idéia de proteção constante em cada convenção foi incorporada por uma ou mais NR's, como, por exemplo, a NR n. 09, que engloba integralmente a NR. n. 161, além de englobar tópicos de outras convenções (como a n. 115 e a n. 148, a título de exemplo).

6 PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, trata, além de outros assuntos, sobre acidente de trabalho e estabilidade, ligados diretamente ao objeto deste estudo, já que, diante da inexistência de medidas protetivas, é enorme a chance de ocorrer um acidente do trabalho. Não se pode deixar de ter em mente que, em se tratando de medidas preventivas de proteção ao trabalho, a responsabilidade por sua adoção é exclusivamente da empresa (tal como consta no § 1º do art. 19 da Lei n. 8.213/91), a qual, certamente, poderá e será punida em caso de não observância de qualquer dos requisitos acima estudados (conforme o § 2º do art. 19 dessa lei).

Acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados não empregados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Tal qualificação consta no art. 19 da Lei n. 8.213/91, supramencionada.

Não é somente o acidente propriamente dito que será considerado para fins da Lei n. 8.213/91. Algumas doenças também são consideradas como acidente do trabalho. De acordo com o art. 20 dessa lei, também são consideradas: a doença profissional, ou seja, aquela desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, e a doença do trabalho, assim entendida a que tenha sido adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. O art. 20 menciona que as atividades e as doenças que se enquadrariam nesses casos deveriam constar de uma relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Entretanto, essa não é uma obrigação, já que o § 2º desse mesmo artigo traz a exceção de que, caso fique comprovado que uma doença que acomete um trabalhador tenha derivado de seu trabalho, ela será considerada acidente de trabalho, mesmo que não conste na tabela do Ministério do Trabalho. Essa averiguação deverá ser feita por um médico especialista, que analisará a doença e as condições de trabalho do obreiro.

O art. 21 da Lei n. 8.213/91 traz, ainda, mais um caso equiparado: será também considerado acidente de trabalho o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade

para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

O § 1º do já citado art. 20 da Lei n. 8.213/91 traz um rol taxativo de doenças que não serão consideradas como acidente de trabalho. São elas as doenças degenerativas, as inerentes a grupos etários, as que não produzam incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo a comprovação de que é resultante de exposição ou de contato direto determinado pela natureza do trabalho.

O empregado que sofreu acidente de trabalho tem a garantia da manutenção de seu contrato de trabalho na empresa por, no mínimo, doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, mesmo que não tenha havido a percepção de auxílio-acidente. É exigência para essa estabilidade, entretanto, além do auxílio-doença acidentário, a necessidade do afastamento do trabalho superior a quinze dias (que, na verdade, já é um pressuposto para a concessão do auxílio), com a exceção dos casos em que, após a despedida, seja constatada doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Nesses, por óbvio, não haverá esses pressupostos. Tais disposições estão previstas no art. 118 da Lei n. 8.213/91, que tem aplicação garantida pela Súmula n. 378 do Tribunal Superior do Trabalho.

CONCLUSÃO

Pelo estudo feito, entende-se que não é tema atual a preocupação com a integridade física do trabalhador já que se vislumbra, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a necessidade de redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Da mesma forma, constata-se que tal preocupação tem ocupado grande espaço na atuação legislativa, haja vista o extenso rol de normas que visam à efetiva proteção de todo e qualquer trabalhador no curso de seu contrato de trabalho.

A referida proteção do trabalhador e a redução dos riscos no trabalho pode ser percebida pelas normas regulamentares n. 07 e n. 09, por meio das quais o Ministério do Trabalho e Emprego dispõe sobre a obrigatoriedade de elaboração e implementação dos programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional e de Prevenção de Riscos Ambientais.

Nesse sentido, tais normas assumem expressiva importância na efetiva garantia dos direitos constitucionais direcionados ao trabalhador, já que discriminam, de forma pormenorizada, a estrutura e o planejamento de cada programa. Segundo essas normas, cabe exclusivamente ao empregador todos os esforços para a elaboração e a implementação dos programas.

Igualmente importante é a regulamentação, oriunda da CLT, das convenções da OIT e da legislação previdenciária, já que essas convenções atuam em conjunto para a otimização das condições do ambiente de trabalho e da própria atividade laborativa.

Em contrapartida, pode-se concluir que, mesmo diante desse extenso rol de normas que refletem preocupação com a integridade física do trabalhador e com a redução de riscos no trabalho, não se verifica, na realidade, por parte das empresas empregadoras, efetividade em seu cumprimento; e que, não se efetivando esse cumprimento, é possível ficar à vontade para proceder de modo a prejudicar o trabalhador pela total afronta à lei, beneficiando assim seu ramo lucrativo.

REFERÊNCIAS

CESARINO JUNIOR, Antônio. *Direito Social*. São Paulo: LTr, 1980.

CUEVA, Mario de La. *Panormama do Direito do Trabalho*. Trad. Carlos Alberto Chiarelli. Porto Alegre: Sulina, 1965.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho - Tomo II*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

LAIMER, Adriano Guedes. *O Novo Papel dos Sindicatos*. São Paulo: LTr, 2003.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. *Direito Coletivo do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho - V. III*. São Paulo: LTr, 1984.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2000.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sobre a OIT*. Disponível em: <http://www.oit.org>. Acesso em: 7 ago. 2015.

PAIM, Paulo. *JC Concursos*. Disponível em: <http://jeconcursos.uol.com.br/portal/noticia/concursos/previsto-mte-auditor-2015-58326.html>. Acesso em: 19 nov. 2015.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos Humanos, estado de Derecho y Constitución*. Madri: Tecnos, 1990.

ROCHA, Julio Cesar de Sá. *Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito do Trabalho - Temas em Aberto*. São Paulo: LTr, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

STÜRMER. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.

SÜSSEKIND. Arnaldo Lopes. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

SÜSSEKIND; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. I. São Paulo: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1987.

Artigo recebido em: 18/05/2015.

Artigo aceito em: 26/11/2015.