

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Táisa Paula Gobbi

ACIDENTES DE TRABALHO EM ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

**PORTO ALEGRE
2013**

TAÍSA PAULA GOBBI

ACIDENTES DE TRABALHO EM ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

PORTO ALEGRE

2013

Dedico este trabalho a toda minha família pelo apoio, carinho e afeto, aos meus amigos pelo incentivo, ao Alex pelo companheirismo e motivação.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão destina-se ao estudo dos acidentes de trabalho, assunto recorrente nos tribunais brasileiros, tema que atualmente é regulamentado pela Lei 8.213 de 1991. O foco principal são os acidentes ocorridos nos estabelecimentos de saúde, área com número elevado de riscos para os trabalhadores, principalmente a equipe assistencial da enfermagem, que somam índices de acidentes com materiais perfurocortantes e sofrem com os riscos biológicos agravados nestas áreas. A pesquisa foi baseada através da análise de doutrina, jurisprudência e também nas normas e legislação brasileira sobre o assunto. Após análise, conclui-se pela melhora da conscientização dos profissionais com o ambiente de trabalho, como maior atenção e menos sobrecargas de jornadas e melhora das medidas adotadas pelas empresas, que precisam adotar estratégias para preservação e proteção da saúde do trabalhador, como maior inserção dos trabalhadores sobre a importância do assunto.

Palavras-chave: Acidentes de trabalho; Lei 8.213/91; Saúde; Riscos.

ABSTRACT

This final paper is intended for the study of the work accidents, recurrent subject in the Brazilian Courts, theme currently regulated by the Law 8.213 from 1991. The main foci are the occurred accidents in health establishments, areas with a high number of risks for workers, especially to the nursing care team, which adds up indices of accidents with needlestick materials and suffers with the aggravated biological risks in these areas. The research was based through the doctrine analysis, jurisprudence and also over the Brazilian rules and legislation on the topic. After the analysis, it's concluded for the professionals' awareness improvement with their workplace, with more attention, less overload work journeys and the progress of the positions adopted by the companies which need to embrace strategies for the preservation and protection of the workers health, such as greater inclusion of the workers regarding the importance of the matter.

Keywords: Work accidents; Law 8.213 from 1991; Health; Risks.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1 Princípio da Proteção	14
2.2 Dignidade da Pessoa Humana	18
2.3 A Tutela dos Direitos de Personalidade	22
3 CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO E LEGISLAÇÃO APLICADA	25
3.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	36
3.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho	43
4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	47
4.1 Normas Regulamentadoras 32 e 07	52
4.2 Identificação dos Riscos no Setor Hospitalar	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS	67
ANEXO A - Modelo de Caixa Coletora para Material Perfurocortante	72
ANEXO B - Formulário de Comunicação de Acidente de Trabalho	73

1 INTRODUÇÃO

A temática sobre acidentes de trabalho envolve atualmente muita discussão na doutrina e jurisprudência acerca das responsabilidades do causador do acidente, das normas que defendem mais os empregadores, do reconhecimento disso por parte da empresa, visto que um acidente possui um custo enorme para as mesmas conforme leituras elaboradas. Através de pesquisa bibliográfica e também jurisprudencial foram elaborados e colocados em questão neste trabalho pontos importantes a respeito do tema.

O balanço dos acidentes que ocorrem durante um ano no país é de grande preocupação, os números aumentam significativamente em algumas áreas como construção civil e transporte, a falta de segurança nos locais de trabalho acarreta aos responsáveis condenações em todas as áreas possíveis, como direito cível, trabalhista, criminal, além da área previdenciária.

Os dados da Previdência Social constataam todos os acidentes, que podem ser típicos, de trajeto ou relacionados a uma doença de trabalho, mas evidenciam-se o que pode-se chamar de irresponsabilidade perante as situações dos locais de trabalho no país, é a comunicação do acidente de trabalho, o percentual de não comunicação é muito elevado, muitas vezes porque o acidente de trabalho não foi de teor alto e portanto o registro não é realizado o que demonstra a não importância dada ao tema por muitos empregadores e também empregados.

No primeiro capítulo do trabalho foi discorrido sobre os princípios do direito do trabalho que possuem conforme definição doutrinária uma função tríplice no campo do direito, pois integram, informam e interpretam as nuances do direito em meio as evoluções das relações de cotidiano e trabalhistas das pessoas, ao passo que cada dia novas relações de trabalho se formam e o que se busca é que a tutela dos direitos fundamentais seja preservada, assim como a dignidade do trabalhador.

Após o relato sobre os princípios do direito e a real importância do princípio da proteção no campo direito do trabalho, o segundo capítulo aborda o conceito de acidente de trabalho desde o seu reconhecimento pela legislação brasileira até os dias atuais com evolução das leis e da própria doutrina a respeito da temática, sendo a Lei 8.213/91 a legislação atual.

Dentro das empresas as CIPAs e os SESMTs, possuem fundamental importância porque são como órgãos que seguem as Normas Regulamentadoras criadas para a proteção dos trabalhadores a determinados locais de trabalho, protegendo-os ou aliviando o impacto gerado pelos ambientes insalubres e as atividades perigosas.

O terceiro capítulo trata do ambiente de trabalho dos profissionais na área hospitalar e os perigos que estão subordinados diariamente durante suas jornadas de trabalho. A quantidade de técnicos e auxiliares de enfermagem que sofrem acidentes de trabalho com materiais perfurocortantes é elevada. Os riscos biológicos por sua vez estão presentes em quase todos os ambientes laborais, mas em hospitais pode-se se dizer que essa presença é muito maior.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio nos conota a uma ideia de começo, de alicerce, base para determinada teoria ou prática, ponto de partida. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, princípio significa “a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se a compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”¹.

O direito do trabalho foi evoluindo com o passar do tempo, tanto em denominações quanto na sua atuação ou conhecimento dos próprios beneficiados da sua existência, os trabalhadores. Nesse viés, possui seus princípios como bases formadoras e pilares. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe no artigo 8º, que quando houver falta de disposições legais, deverão as autoridades administrativas basearem-se entre outras fontes, nos princípios do direito do trabalho².

Os princípios podem ter formação integradora, interpretativa e informadora, somando assim como se fossem uma função tríplice³. Integram as leis criadas, visto que não há como não basear-se nos princípios para criar uma lei nova, são citados diariamente nos campos de atuação do judiciário, portanto “fugir” dos princípios fere o direito do trabalho. Cabe aos operadores do direito saberem analisar o que cada um deles traz, conforme explicam os autores Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles,

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 180.

² Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2013.

³ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 26.

Aqui não se trata de aplicar o princípio no lugar da regra. Há uma regra que reconhecidamente é aplicável ao caso sob análise; no entanto, esta norma apresenta-se obscura, confusa ou mesmo inadequada e, para lhe extrair o sentido mais coerente com o ordenamento jurídico em vigor, o intérprete utiliza-se dos princípios.⁴

Cabe a quem está envolvido na situação jurídica, usar da melhor forma o conteúdo, muitas vezes suprimindo as lacunas encontradas nas situações, com os princípios do direito.

O autor Amauri Mascaro Nascimento na sua obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*, explica que “os princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins”⁵.

Nessa linha Carmen Camino dispõe,

Daí resultar que os princípios, no direito, têm tríplice função: para o legislador, informam a criação da norma; para o intérprete e o operador do direito, orientam a compreensão da norma existente e podem, eventualmente, assumir o papel de fonte integradora da lacuna da norma. Mais explicitamente, no ao de criação da Lei, o legislador deve fazê-lo em consonância com os princípios mais adequados ao fato social objeto da sua preocupação (função informadora dos princípios); na aplicação da lei existente, o intérprete deve procurar compreendê-la harmoniosamente com os princípios que a fundamentam (função interpretadora); chamado a solucionar o caso concreto sem enquadramento legal, o juiz deve buscar a solução naquelas ideias fundantes que presidiriam a elaboração da lei, acaso ela existisse (função integradora)⁶.

No direito do trabalho muitos princípios gerais do direito são aplicados, como por exemplo, os princípios da boa-fé muito recorrente no direito civil ou o princípio da não alegação da própria torpeza e o princípio da inalterabilidade dos contratos. Dessa forma o direito torna-se como um sistema⁷, ou seja, princípios gerais, utilizados em matérias específicas.

⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 26.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 111.

⁶ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 91.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 186.

Segundo o autor Octavio Bueno Magano, os princípios gerais do direito podem se conceberem de duas maneiras, “considera-los como equivalentes àqueles que inspiram um determinado direito positivo ou como correspondentes a verdades jurídicas universais”⁸.

Para Maurício Godinho Delgado, o princípio da inalterabilidade dos contratos é um dos mais aplicados ao direito trabalhista, além dos outros dois citados anteriormente. Na sua definição,

Em seu conjunto, esses três princípios produzem repercussões, quer no âmbito do Direito Material do Trabalho, quer no âmbito do Direito Processual do Trabalho. Nesses dois segmentos, sintetizam a noção de que a ordem jurídica deve apenas acolher e conferir consequências compatíveis em favor de uma pessoa com respeito a condutas lícitas e de boa-fé por ela praticadas. Em tal sentido, esses princípios não somente iluminam a compreensão da ordem jurídica como também, ao mesmo tempo, fornecem poderoso instrumento à aferição valorativa dos fatos trazidos a exame do intérprete a aplicados concreto do Direito.⁹

O Direito do Trabalho possui seus princípios próprios, dentre eles o princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual, intangibilidade salarial, primazia da realidade sobre a forma e o princípio da continuidade da relação de emprego¹⁰.

O princípio da proteção será retomado no andamento do texto. O princípio da imperatividade das normas trabalhistas elenca que devem prevalecer “no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas”¹¹. Desta forma, sempre regem as normas com imperatividade. Traz a doutrina como exemplo de exceção o artigo 472 § 2º da CLT que fala sobre os contratos por prazo determinado¹².

⁸ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1985, p. 102.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 187.

¹⁰ *Ibidem*, p. 191.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 195.

¹² *Ibidem*, p. 195.

Indisponibilidade dos direitos trabalhistas é outro princípio do direito do trabalho, ele segue a mesma linha do princípio da imperatividade das normas, não deve o trabalhador dispor de seus direitos para com isso permanecer no emprego. O artigo 9º¹³ da CLT elenca sobre essa irrenunciabilidade. Sergio Pinto Martins explica que, “poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo”¹⁴.

A inalterabilidade contratual tem origem no direito civil, porém sofreu algumas adequações no direito trabalhista, vindo a ser chamado de inalterabilidade contratual lesiva. No direito civil esse princípio defende que assim que for feito o contrato não poderá ser modificado de forma unilateral sendo respeitado o “pacta sunt servanda”. No entanto, conforme explica Mauricio Godinho Delgado o “pacta sunt servanda” já sofreu algumas modificações no direito civil, deixando de ser absoluto¹⁵.

A CLT permite mudanças contratuais através dos artigos 444¹⁶ e 468, se não forem prejudiciais ao empregado,

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia¹⁷.

O princípio da intangibilidade salarial segundo a autora Vólia Bonfim Cassar¹⁸ encontra-se no artigo 7º inciso VI da Constituição Federal de 1988 e também no artigo

¹³ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 62.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 197.

¹⁶ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2013.

¹⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2013.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 206.

468 da CLT, tendo como fundamento “a proteção do salário do trabalhador contra seus credores”.

Não poderá o salário ser reduzido, mas conforme está na Constituição, “salvo convenção coletiva ou acordo coletivo que autorize a redução”. O salário do trabalhador não sofrerá também descontos, mas essa regra contém exceções, como pagamento de pensão alimentícia e contribuição previdenciária, por exemplo¹⁹.

O princípio da primazia da realidade, já como o próprio nome diz evoca a realidade da relação de trabalho, advoga Sergio Pinto Martins que “no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos”²⁰. O que importa é como se desenvolveu a prestação de serviços e que esteja seguindo o que preceituam os artigos 2º e 3º da CLT.

Por fim, tem-se o princípio da continuidade da relação de emprego. Entende-se que o contrato de emprego será por tempo indeterminado, fogem a essa regra os contratos temporários e por tempo determinado²¹.

Tem como ideia central que o contrato de trabalho seja contínuo e que não sejam feitos vários contratos por prazo determinado, desta forma o trabalhador tem assegurado benefícios, como elevação de seus direitos trabalhistas, permanecendo na empresa o empregador virá a investir na formação do empregado e cria uma relação econômica podendo fazer planos e conquistas com seu salário ao contrário do prazo determinado em que sabe que há momento para terminar²².

Para os operadores jurtrabalhistas os princípios são considerados como normas, na conceituação de Alice Monteiro de Barros, essas normas “que inspiram o ordenamento jurídico-trabalhista, de acordo com critérios distintos não encontrados em

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 206.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 63.

²¹ *Ibidem*, p. 63

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 202-203.

outros ramos do Direito”²³. Em outras palavras, servem os princípios para orientação de quem os aplica e como base para o ramo do direito, visto que não se pode imaginar determinada teoria, sem um princípio basilar como suporte.

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Alice Monteiro de Barros, os princípios da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade e da continuidade seriam peculiares ao campo do direito trabalhista²⁴. A tutela maior do trabalhador é a sua proteção.

Afirma Américo Plá Rodriguez sobre a importância do princípio da proteção para o trabalhador, parte desigual em uma relação de trabalho. Para ele,

O legislador não pode mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável²⁵.

O trabalhador busca sua proteção jurídica através da lei. O princípio da proteção para Sergio Pinto Martins, seguindo a definição de Américo Plá Rodriguez, divide-se em três, *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador²⁶.

O trabalhador notadamente é considerado como vulnerável e é a partir dessa premissa que as normas no campo trabalhista devem ser criadas. Há, portanto uma busca na defesa do lado mais frágil da relação.

Nesse sentido, explica José Martins Catharino,

A razão de ser do Direito do Trabalho é a pessoa humana que é ou já foi trabalhadora. É, pois, instrumento de humanização e de socialização, ambas

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 141.

²⁴ *Ibidem*, p. 142.

²⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 29.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 61.

inseparáveis. E, também, de fomento da igualdade jurídica, de apoio e correção em favor dos economicamente fracos em oposição aos fortes economicamente, procurando, por isso mesmo, modificar as relações de poder, o sistema capitalista²⁷.

É através do princípio da proteção que se destaca a desigualdade iminente na esfera do direito do trabalho, isso porque a parte hipossuficiente fica demonstrada no contrato de emprego, por exemplo, o trabalhador necessita do emprego para seu sustento e por isso aceita trabalhar muitas vezes em condições precárias²⁸.

Desta forma o princípio da proteção engloba outros princípios, conforme ressaltam Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles, há uma proteção ao hipossuficiente, para eles, “no plano individual, o princípio da proteção tem por pressuposto a hipossuficiência ou vulnerabilidade do trabalhador e, conseqüentemente, a garantia de direitos mínimos, nunca máximos”²⁹.

Para Carmen Camino, “esse princípio traduz a premissa de que se deve favorecer aquele a quem se pretende proteger”³⁰. Também resalta que,

A síntese do princípio da proteção é traduzida na ideia de compensação. Compensa-se, no plano jurídico, a desigualdade no plano econômico. Essa compensação também se traduz numa desigualdade, a desigualdade de tratamento, expressa no *favor iuris* que privilegia o hipossuficiente³¹.

Em favor do trabalhador é que deverá ser aplicada a regra quando pairarem dúvidas, seria esse o significado de *in dubio pro operario*, conforme explicam os autores Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles,

Princípio do *in dubio pro operario*, segundo o qual, sempre que uma norma aplicável a um fato concreto der margem a mais de uma interpretação, deve-se optar por aquela (interpretação) mais vantajosa ao trabalhador; ainda, decorre

²⁷ CATHARINO, José Martins. **Direito do Trabalho. Estudos, Ensaios, Pesquisas**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S.A., 1979, p. 13.

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 186.

²⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 29.

³⁰ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 96.

³¹ *Ibidem*, p. 96.

deste princípio a máxima *juslaboral* segundo a qual regras que eventualmente limitem direitos trabalhistas devem ser restritivamente interpretadas³²;

Para Sergio Pinto Martins,

O In dubio pro operario não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333 do CPC, e 818, da CLT³³.

A norma mais favorável deve ser usada quando existirem outras normas que poderiam ser utilizadas para aquele fato, conforme explica Carmen Camino, citando o autor Octávio Bueno Magano, “havendo mais de uma norma a regular a mesma situação de fato, independentemente da sua posição no plano da hierarquia das fontes formais, aplica-se aquela mais favorável para o trabalhador”³⁴. Ainda segundo a autora, o artigo 620³⁵ da CLT “consagra esse princípio”³⁶.

Sergio Pinto Martins destaca que a norma mais favorável está incluída também no artigo 7º³⁷ da Constituição Federal, no seu caput, quando destaca quais são os direitos dos trabalhadores, na parte onde está escrito “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”³⁸.

Seguindo o desmembramento do princípio da proteção, há a aplicação mais benéfica ao trabalhador, ou seja, regras que já atuam no campo da proteção jurídica do trabalhador não devem ser alteradas para um sentido de menor proteção.

Nesse sentido esclarece Alice Monteiro de Barros que a condição mais benéfica,

³² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 33.

³³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 61.

³⁴ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 109.

³⁵ Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2013.

³⁶ CAMINO, op. cit., p. 109.

³⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2013.

³⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 61.

[...] se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente está última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT³⁹.

Cabe ressaltar o que diz a súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), citada na doutrina como exemplo de um limite intrínseco da condição mais benéfica, como define Alice Monteiro de Barros⁴⁰, a regra trazida pela súmula é que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”⁴¹.

Para a autora, “o limite intrínseco da condição mais benéfica não protege a incorporação ao contrato individual de trabalho das vantagens inseridas em norma coletiva (sentença normativa, convenção e acordo coletivo)”⁴². Como limite extrínseco, explica a autora, que “seria a edição de norma posterior mais vantajosa do que a condição benéfica, implicando o desaparecimento desta última”⁴³.

No direito coletivo o princípio da proteção almeja outro ponto, diferente do que já citado anteriormente no campo do direito individual. O que se tem aqui seria o equilíbrio negocial entre os sujeitos⁴⁴. Conforme explicam Cinthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles,

³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 142-143.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 143.

⁴¹ Súmula nº 51 do TST - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999). Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51>. Acesso em: 07 de outubro de 2013.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 143.

⁴³ *Ibidem*, p. 143.

⁴⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 31.

Historicamente, a coletividade organizada não apenas revelou-se apta para contrabalançar o maior poder negocial do empregador, como representou o pontapé inicial para a conquista de direitos ou mesmo para o surgimento do próprio direito do trabalho. Sem a luta dos sindicatos, possivelmente sequer existiria o direito do trabalho, ao menos tal como conhecemos hoje. Nada mais natural, portanto, que ao se estruturar, este ramo jurídico reservasse um espaço para a manutenção da autonomia coletiva privada.⁴⁵

Analisa Vólia Bomfim Cassar que o princípio da proteção vem enfrentando uma crise e está enfraquecendo, “o que pode ser facilmente constatado pela jurisprudência e súmulas mais recentes dos tribunais trabalhistas, que já não mais defendem ferozmente o trabalhador como outrora faziam, permitindo, em alguns casos, a redução de seus direitos ou a alteração *in pejus*”⁴⁶.

Cabe salientar que são os princípios que norteiam os trabalhadores de forma geral, quando não há uma regra explícita sobre determinada situação ou problema jurídico, é com base neles que as decisões são tomadas, seguindo o que preceitua a própria CLT.

2.2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da proteção está ligado ao valor dignidade da pessoa humana, ao que faz sentido, visto que os princípios estão ligados a valores. O trabalhador precisa estar protegido no seu campo de trabalho e para isso necessita de valores essenciais para poder bem desempenhá-lo, com respeito e ética. A Constituição Federal de 1988, traz no artigo 1º, III, que a República tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana⁴⁷.

Para Carmen Camino, “a dignidade da pessoa humana é o Valor preponderante”⁴⁸. Conforme analisa,

⁴⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 31.

⁴⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 186-187.

⁴⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 07 de outubro de 2013.

⁴⁸ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 92.

Definida enquanto valor, a dignidade da pessoa humana tem assento na Constituição Brasileira. Os demais valores (liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade, justiça), também destacados no seu preâmbulo, em torno dela gravitam⁴⁹.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento,

Dignidade do ser humano, outro valor que o direito do trabalho procura preservar, na linguagem filosófica, é uma noção complexa que tem dois significados principais, o sociopolítico e o moral. A palavra vem do latino *dignitas*, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso. *Karl Larenz* vê na dignidade a prerrogativa de todo ser humano em ser respeitado como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de fruir de um âmbito existencial próprio⁵⁰.

A definição de dignidade da pessoa humana, é explicada por Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles, como, sendo “um traço que distingue os seres humanos dos demais seres vivos”⁵¹. Inúmeras são as referências sobre a expressão “dignidade da pessoa humana”, porém sem muitas definições do que realmente significa. Para os autores duas concepções a explicam de certa forma,

a) a primeira, ainda vinculada a visões religiosas, percebia como traço distintivo do ser humano a sua imagem e semelhança a Deus;

b) a segunda, historicamente mais recente e prevalecente na filosofia dos direitos humanos, procura romper com a visão religiosa e percebe na Razão o traço distintivo dos seres humanos⁵².

Sendo assim como um ser racional pode o homem pensar sobre seus atos antes de agir, usando sua liberdade para isso, no entanto, o homem possui essa liberdade, mas pode também devido suas necessidades viver sob determinadas circunstâncias não favoráveis e ser obrigado a suportar isso para conseguir sobreviver. Como analisa a autora Gabriela Neves Delgado,

O direito do trabalho regulado é que viabilizará, em termos formais, a promoção da dignidade. Isso não significa que o Direito do Trabalho será sempre

⁴⁹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 93.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 116.

⁵¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 27.

⁵² *Ibidem*, p. 27.

respeitado na prática social. Infelizmente, há um fosso entre a realidade do mundo dos fatos e a realidade do mundo do Direito⁵³.

A dignidade da pessoa humana atinge um valor ligado ao respeito, a liberdade e a igualdade. Esses três elementos são indispensáveis para a formação de valores do ser humano. “O valor da liberdade manifesta a dignidade humana como um mínimo inviolável de direitos da pessoa, dos quais esta não se pode privar, no exercício de sua autodeterminação e expressão de sua personalidade”⁵⁴, conforme explica a autora Luciane Cardoso Barzotto.

Sobre a igualdade, ela deve ser de todos os homens, independente de suas escolhas e credos, “reconhecer-se digno é ser identificado como da mesma categoria de outro ser, igualmente humano”⁵⁵.

Cabe analisar diante disso que o princípio da proteção pode por vezes esquecer trabalhadores não inclusos dentro das regras jurídicas e leis e que a classe trabalhadora indiretamente colhe frutos mais vagarosos do que a classe empregadora.

Analisa Gabriela Neves Delgado que,

Da mesma maneira que o homem trabalhador precisa pertencer a um grupo, ele tem de preservar sua identidade pessoal e social. O Direito do Trabalho precisa, portanto, transgredir, para possibilitar a consolidação da essência humana pelo trabalho digno, fazendo com que o ser trabalhador entenda o sentido de ser parte e de ter direitos na sociedade em que vive⁵⁶.

A dignidade do ser humano está vinculada as regras trabalhistas de proteção ao trabalhador, as normas que já existem denotam a importância dada para a pessoa que desenvolve seu trabalho. O ser humano em princípio necessita de direitos e garantias fundamentais para sobreviver, não podendo esses direitos serem substituídos por

⁵³ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 26.

⁵⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 19.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 19.

⁵⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 240.

nenhum outro, como por exemplo o direito a vida, a liberdade, a igualdade, segurança, saúde, além de outros primordiais para seu desenvolvimento e de sua família.

O artigo 5º da Constituição Federal elenca esses direitos e garantias fundamentais que devem fazer parte ao menos de forma mínima para que o ser humano possa viver em sociedade.

Esses direitos fundamentais segundo definição de José Afonso da Silva apresentam as seguintes características:

(1) *Historicidade*. São históricos como qualquer direito. Nasceram, modificam-se e desaparecem. Eles apareceram com a revolução burguesa e evoluem, ampliam-se com a evolução dos tempos. Sua historicidade rechaça toda fundamentação baseada no direito natural, na essência do homem ou na natureza das coisas;

(2) *Inalienabilidade*. São direitos intransferíveis, inegociáveis, porque não são de conteúdo econômico-patrimonial. Se a ordem constitucional os confere a todos, deles não se pode desfazer, porque são indisponíveis;

(3) *Imprescritibilidade*. O exercício de boa parte dos direitos fundamentais ocorre só no fato de existirem reconhecidos na ordem jurídica. Em relação a eles não se verificam requisitos que importem em sua prescrição. Vale dizer, nunca deixam de ser exigíveis [...];

(4) *Irrenunciabilidade*. Não se renunciam direitos fundamentais. Alguns deles podem até não ser exercidos, pode-se deixar de exercê-los, mas não se admite sejam renunciados.

Quanto ao caráter *absoluto* que se reconhecia neles no sentido de imutabilidade, não pode mais ser aceito desde que se entenda que tenham caráter histórico⁵⁷.

O ser humano é digno de ações de promoção para o seu desenvolvimento, conforme explica a autora Luciana Cardoso Barzotto, “numa ordem social, fala-se que a dignidade humana, analiticamente, se expressa em dignidade jurídica, política e econômica”⁵⁸. O direito é do próprio homem e feito para ele mesmo, nesse sentido o direito limita que ações e atitudes de uma pessoa ultrapassem o direito de outras. Essa limitação configura a dignidade da pessoa de ter protegido seu direito⁵⁹.

⁵⁷ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 181.

⁵⁸ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 19.

⁵⁹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 19.

2.3 A TUTELA AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

Os direitos de personalidade possuem como características serem inatos, vitalícios, imprescritíveis, inalienáveis e absolutos⁶⁰. Para Silvio de Salvo Venosa, “a personalidade não é exatamente um direito; é um conceito básico sobre o qual se apoiam os direitos”⁶¹.

Cabe analisar que os direitos de personalidade pertencem a própria pessoa, é o marco inicial da vida do indivíduo, através dessa tutela ele pode passar a cuidar de seus outros bens⁶².

Conforme análise de Elimar Szaniawski,

Através da personalidade, a pessoa poderá adquirir e defender os demais bens. Os bens do homem são protegidos tanto pelos efeitos reflexos do direito objetivo como pelo direito subjetivo, sendo sua natureza diversa. Os bens que aqui nos interessam são aqueles inerentes à pessoa humana, a saber: a vida, a liberdade e a honra, entre outros. A proteção que se dá a esses bens primeiros do indivíduo são denominados de direitos de personalidade⁶³.

Para o direito romano a personalidade só existia se a pessoa conseguisse reunir três *status*, *libertatis*, *civitatis* e *familiae*, a liberdade era primordial, se o indivíduo não a possuísse também não teria outro *status*, cita a doutrina o exemplo dos escravos que apesar de seres humanos, poderiam ser mortos, pois eram considerados como uma propriedade de seu dono⁶⁴.

Explica Venosa que,

Os direitos de personalidade são os que resguardam a dignidade humana. Desse modo, ninguém pode, por ato voluntário, dispor de sua privacidade, renunciar à liberdade, ceder seu nome de registro para utilização por outrem, renunciar ao direito de pedir alimentos no campo da família, por exemplo. Há,

⁶⁰ VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 177.

⁶¹ *Ibidem*, p. 175.

⁶² SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993, p. 35.

⁶³ *Ibidem*, p. 35.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 15.

porém, situações na sociedade atual que tangenciam a proibição. Na busca da audiência e sensacionalismo, já vimos exemplos de programas televisivos nos quais pessoas autorizam que seu comportamento seja monitorado e divulgado permanentemente; que sua liberdade seja cerceada e sua integridade física seja colocada em situações de extremo limite de resistência, etc⁶⁵.

Todos os indivíduos quando nascem adquirem a tutela dos direitos de personalidade, não podem dispor como se fossem mercadorias negociáveis, eles são aptos para cada pessoa e inerentes a ela, muitas vezes até após a morte, cabe a cada indivíduo proteger esses direitos ou buscar medidas para assegurá-los⁶⁶.

De acordo com Alice Monteiro de Barros,

Sustentam a doutrina e a jurisprudência alemãs que não existem direitos de personalidade, mas um direito da personalidade, único, enquanto, na Itália, adota-se uma concepção pluralista dos direitos da personalidade, com o argumento de serem muitos os bens personalíssimos tutelados, cada um dotado de suas peculiaridades, o que inviabiliza a concepção unitária desses direitos, cujo fundamento assenta-se no fato de que a pessoa tem um valor em si mesma e como tal cabe conhecer-lhe uma dignidade⁶⁷.

Ensina Amauri Mascaro do Nascimento que o trabalhador deve ter assegurado os direitos de personalidade⁶⁸. Segundo ele esses direitos,

[...] são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária⁶⁹.

O Código Civil Brasileiro de 2002 do artigo 11 ao artigo 21 elenca os direitos de personalidade⁷⁰. Conforme explica Amauri Mascaro Nascimento,

⁶⁵ VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 178.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 179.

⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 26.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 113.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 114.

⁷⁰ Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

São direitos de personalidade o direito à intimidade ou à privacidade, que corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa que, em condições normais, não pode ser devassada, sendo certo que se fiscalizar é um direito de empregador, a fiscalização não é um poder ilimitado sob pena de transgressão do direito à privacidade (ex. abuso nos meios de revistar o empregado na saída da fábrica)⁷¹.

A autora Maria do Rosário Palma Ramalho, analisando a tutela dos direitos de personalidade no domínio laboral, que “permite reconhecer a tutela dos direitos de personalidade no domínio laboral como um princípio laboral específico, que deriva do princípio geral da protecção do trabalhador”⁷². Fiscalizar as normas criadas e proteção aos contratos de trabalho, dessa forma deve ocorrer a execução dos direitos de personalidade do trabalhador. A Constituição Federal no seu artigo 7º⁷³ e incisos, relaciona vários direitos destinados aos trabalhadores em prol de um contrato de trabalho digno e com respeito. Eles devem ser respeitados em todos os contratos de trabalho e não apenas nos formais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes.

Parágrafo único. O ato previsto neste artigo será admitido para fins de transplante, na forma estabelecida em lei especial.

Art. 14. É válida, com objetivo científico, ou altruístico, a disposição gratuita do próprio corpo, no todo ou em parte, para depois da morte.

Parágrafo único. O ato de disposição pode ser livremente revogado a qualquer tempo.

Art. 15. Ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica.

Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.

Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória.

Art. 18. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial.

Art. 19. O pseudônimo adotado para atividades lícitas goza da proteção que se dá ao nome.

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 08 de outubro de 2013.

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 114.

⁷² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 515.

⁷³ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 08 de outubro de 2013.

3 CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO E LEGISLAÇÃO APLICADA

Conforme explica o autor Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, dados apresentados pela Previdência Social, com números de 2007, mostram o número de 653.090 acidentes e doenças do trabalho. Deste número 20.786 foram de doenças relacionadas ao trabalho, 580.592 foram situações em que a pessoa precisou ficar afastada do serviço, 8.504 afastaram-se de forma temporária e 2.804 acidentados não sobreviveram⁷⁴. Pode-se afirmar que a cada dez anos ocorrem quase 7.000.000 acidentes de trabalho em nosso país, sendo, portanto um número muito elevado, comparando-se esse número como o dobro da população do Uruguai⁷⁵, por exemplo.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de abril de 2013, informam que um número de 2,34 milhões de acidentes ocorrem anualmente tendo como resultado óbitos. Desse número 321 mil são acidentes e o restante “são causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes. Trata-se de um déficit inaceitável, afirma a agência da ONU”⁷⁶. A informação traz ainda os seguintes dados:

- 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a enfermidades relacionadas com o trabalho.
- 321 mil pessoas morrem a cada ano como consequência de acidentes no trabalho.
- 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho.
- 317 milhões de acidentes laborais não mortais ocorrem a cada ano.
- A cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho.
- A cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral⁷⁷.

⁷⁴ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Reflexões sobre as normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador. **Revista LTr.**, vol.76, nº 11, Novembro de 2012, p. 1355.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 1355.

⁷⁶ Disponível em: <<http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>. Acesso em: 15 de outubro de 2013.

⁷⁷ Disponível em: <<http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>. Acesso em: 15 de outubro de 2013.

A Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências conceitua acidente de trabalho no artigo 19,

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho⁷⁸.

Conforme ensina José de Oliveira a Lei 6.367 de 1976 trazia como conceito de acidente de trabalho “aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”⁷⁹. Para o autor “da simples leitura se vê que o conceito é sempre o mesmo, apenas, agora, abrangendo uma classe especial de segurados, até então não tutelados”⁸⁰. Nesta última parte referindo-se portanto a Lei 8.213/91.

Na definição de Orlando Gomes e Elson Gottschalk,

Para definir-se o acidente de trabalho, pode-se tomar um destes dois critérios: o sintético e o analítico ou descritivo. De acordo com o primeiro critério, acidente do trabalho é, como o definiu Alejandro Unsain, “todo fato que, produzido como consequência do trabalho, causa um dano a empregado”. O segundo critério é unanimemente adotado pelos legisladores que preferem descrever o acidente nos seus elementos configurativos, fixando a orientação a ser seguida pelos juízes na aplicação da lei aos casos ocorrentes⁸¹.

O acidente de trabalho, portanto,

[...] trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou

⁷⁸ Lei 8.213/91. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2013.

⁷⁹ OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho**: teoria, prática, jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 01.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 01.

⁸¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p.520.

impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade⁸².

Segundo os autores Antonio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni⁸³, a legislação sobre acidentes de trabalho no Brasil percorreu longo caminho, a Lei atual é a 8.213 de 1991, mas a primeira legislação a falar sobre acidente de trabalho foi o Decreto nº 3.724 de 1919, depois dele surgiram os Decretos nº 24.637/34, 7.036/44, a Lei nº 5.316/67, a Lei 6.367/76, entre outros. A Lei 8.213 foi modificada durante esses anos, destacam os autores que as alterações mais significativas foram as trazidas pelas Leis nº 9.032/95 e 9.528/97, sendo incluído através desta última a Consolidação das Leis da Previdência Social – CLPS⁸⁴.

A Constituição de 1934 trazia no seu artigo 121, § 1º, alínea h, que os trabalhadores tinham direito a assistência médica e sanitária. Na Constituição de 1937, no seu artigo 137, I, elencava que a legislação trabalhista deveria promover assistência médica e higiênica ao trabalhador, assim como a Carta Magna de 1946 que trazia a necessidade dos trabalhadores receberem higiene e segurança do trabalho⁸⁵.

Em 1966 foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho com a Lei 5.161. Na Constituição do ano seguinte, em 1967, foi reconhecido o direito dos trabalhadores à higiene e segurança do trabalho no seu artigo 158, IX. Em 1969, a Emenda Constitucional nº 1, tratou de igual forma a disposição de 1967⁸⁶.

Com o advento da Lei 6.514 de 1977, as normas de segurança e higiene do trabalho passaram a ser definidas como segurança e medicina do trabalho, nesse

⁸² MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 45-46.

⁸³ *Ibidem*, p. 43.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 43.

⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 629.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 629.

sentido foi criada a Portaria nº 3.214 de 1978, trazendo o conceito das atividades consideradas perigosas e insalubres ao trabalhador⁸⁷.

A Constituição Federal de 1988 trouxe nesse sentido, no artigo 7º⁸⁸, inciso XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, também no inciso XXVII, assegura que é um direito dos trabalhadores, “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

A CLT trata no seu Capítulo V sobre Segurança e Medicina do Trabalho, regra elaborada pela Lei nº 6.514 de 1977. Dispõe o capítulo:

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157 - Cabe às empresas:

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

⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 629.

⁸⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2013.

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

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

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

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

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

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

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo⁸⁹.

No artigo 200⁹⁰, a CLT elenca a possibilidade do Ministério do Trabalho editar as Normas Regulamentadoras (NRs). Outra legislação sobre o tema é a Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90⁹¹.

⁸⁹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2013.

⁹⁰ Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

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

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Para os autores Antonio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni, é necessário citar outras legislações posteriores e complementares⁹², sobre acidente do trabalho.

1. Lei n. 8.542/92 (instituiu a correção pelo IRSM).
2. Lei n. 8.870/94 (instituiu atualização pela UFIR).
3. Lei n. 8.880/94 (instituiu a conversão pela URV e correção pelo IPCr).
4. Medida Provisória n. 1.053/95 (instituiu a correção pelo INPC). Essa medida foi substituída pela Medida Provisória n. 1.415, em 29 de abril de 1996, que alterou o § 3º do art. 8º.
5. Medidas Provisórias n. 1.415/96 e 1.440/96 (instituíram a correção pelo IGP-DI), atualmente n.1.463-29/98 e 1.675-41/98, respectivamente.
6. Medida Provisória n. 1523/96 (alterou o auxílio-acidente concedido por disacusia) (atual Lei n. 9.528, de 10-12-1997).
7. Lei n. 9.528, de 10 de dezembro de 1997 (incorporou a MP n. 1.596-14/97, que, por sua vez, incorporou a Medida Provisória n. 1.523/96 e alterou as Leis n. 8.212/91 e 8.213/91).
8. Lei n. 9.711, de 20 de novembro de 1998 (alterações sobre prescrição e reajustes anuais a partir de 1995, convalidando as Medidas Provisórias dos itens anteriores).
9. Lei n. 9.732, de 11 de dezembro de 1998 (alterações sobre alíquotas de contribuição).
10. Lei n. 9876, de 26 de novembro de 1999 (alterações sobre cálculo do salário de benefício).
11. Lei n. 10.666, de 8 de maio de 2003 (determina os estudos que levarão ao FAP).
12. Lei n. 11.430, de 26 de dezembro de 2006 (cria o NTEP).
13. Lei n. 11.718, de 20 de junho de 2008 (dispõe sobre segurados e salário de benefício).
14. Lei n. 11.960, de 29 de junho de 2009 (dispõe sobre índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança)⁹³.

Segundo José de Oliveira⁹⁴ as espécies de acidentes de trabalho são três, o acidente de trabalho-tipo, a doença profissional e a doença de trabalho atípica.

O artigo 20 da Lei 8213/91 traz uma definição das doenças consideradas acidentes de trabalho:

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2013.

⁹¹ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 44.

⁹² *Ibidem*, p. 44.

⁹³ *Ibidem*, p. 44-45.

⁹⁴ OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 02

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

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

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I⁹⁵.

No parágrafo primeiro do citado artigo, encontram-se as doenças que não são consideradas de trabalho, sendo elas a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produz incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por habitante da região onde ela se desenvolva⁹⁶.

Conforme classifica José de Oliveira,

As doenças do trabalho, também chamadas mesopatias, ou do meio, ou doenças de condições do trabalho, indiretamente profissionais, não têm no trabalho sua causa única ou exclusiva, assim classificadas porque o ambiente do trabalho é o fator que põe a causa mórbida em condições de produzir lesões incapacitantes⁹⁷.

As mesopatias portanto, não possuem como causa única o desenvolvimento da doença relacionada a sua atividade no trabalho, mas são adquiridas pela forma como o trabalho é realizado, não possuem o nexo etiológico presumido⁹⁸.

Ao mesmo tempo em que, “as doenças profissionais ou tecnopatias tem no trabalho a sua causa única, eficiente, por sua própria natureza, ou seja, insalubridade. São doenças típicas de algumas atividades laborativas”⁹⁹.

⁹⁵ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2013.

⁹⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2013.

⁹⁷ OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho**: teoria, prática, jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 02.

⁹⁸ *Ibidem*, p. 02.

⁹⁹ OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho**: teoria, prática, jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 02.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira¹⁰⁰, “desde a primeira lei acidentária de 1919, as doenças provocadas pelo trabalho do empregado são consideradas como acidente do trabalho”. A denominação das doenças ocupacionais segundo o autor “passou a ser adotada como o critério mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho”.

Seguindo a leitura da Lei 8.213/91, o artigo 21¹⁰¹ traz situações que equiparam-se a acidentes de trabalho. Conforme explica Amauri Mascaro do Nascimento, “não é considerada agravação ou complicação de acidente de trabalho a lesão que, resultante de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior”¹⁰².

Explica Sebastião Geraldo de Oliveira,

O avanço da industrialização a partir do século XIX aumentou o número de mortos e mutilados provenientes das precárias condições de trabalho. Os

¹⁰⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2008, p. 45-47.

¹⁰¹ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

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

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

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

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

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

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

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

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2013.

¹⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 575.

reflexos sociais do problema influenciaram o advento de normas jurídicas para proteger o acidentado e seus dependentes de modo a, pelo menos remediar a situação¹⁰³.

Vários podem ser os fatores para as causas cada vez mais comuns de acidentes de trabalho, atualmente as pessoas voltam para casa sempre cansados por causa da rotina de trabalho e compromissos, são em momentos de distração que a maioria dos acidentes ocorrem nas empresas.

O acidente de trabalho pode ser típico, atípico ou de trajeto. Conforme definição da autora Vólia Bomfim Cassar, “o acidente típico é o que ocorre dentro da empresa, no horário de trabalho”¹⁰⁴, é um acidente que ocorre de imediato. O acidente atípico, também chamado de equiparado, a autora considera como:

[...] é o acidente que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do trabalhador, para a perda de sua capacidade ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. As doenças ocupacionais (doença do trabalho e doença profissional) são espécies de acidente atípico¹⁰⁵.

Assevera José de Oliveira que

No conceito de acidente-tipo estão a subaneidade da causa e o resultado imediato; enquanto no conceito da doença, a progressividade e a mediatidade do resultado. Uma ação persistente e envolvente das condições agressivas do trabalho sobre o organismo, reclamando um certo espaço de tempo para fazer eclodir o quadro de incapacidade laborativa¹⁰⁶.

Por fim, o acidente de trajeto também chamado de *in itinere*, ocorre no deslocamento do trabalhador da sua casa para o serviço e deste para casa, podendo o trajeto ser o caminho mais longo ou mais curto. Enquadra-se ainda dentro deste tipo de acidente, algum desvio feito pelo trabalhador, como andar uma quadra a mais para comprar algo em uma loja e depois voltar ao percurso normal. Segundo a autora, seria necessário um desvio maior no trajeto “como passar na casa da namorada e ficar horas

¹⁰³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica ao Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996, p. 167.

¹⁰⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 1209.

¹⁰⁵ *Ibidem*, p. 1209.

¹⁰⁶ OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 03.

por lá ou parar num restaurante e jantar com os amigos”¹⁰⁷, para que houvesse a descaracterização de acidente de trajeto.

É necessário que haja o chamado nexos causal entre o acidente ocorrido com a sua atividade desempenhada, como explica a autora,

Não basta que o empregado tenha uma doença ou que tenha sido acometido por um acidente ou infortúnio, é necessário que estes decorram do trabalho ou que tenham ocorrido durante o expediente, nos intervalos ou nos arredores. O nexos causal entre a doença e o trabalho é requisito indispensável para a aquisição da estabilidade¹⁰⁸.

Nas doenças profissionais típicas, o nexos causal é presumido, portanto o indivíduo que trabalha naquele ramo pode vir a desenvolver a doença, exemplo disso são os trabalhadores das mineradoras que em contato com o pó de sílica podem desenvolver silicose, adquirirem saturnismo, que é a doença ocasionada pela exposição ao chumbo, o hidragismo, ocasionado pelo mercúrio. Outro exemplo é a tenissinovite doença contraída pelos digitadores, montadores e pianistas, conforme explica o autor Sebastião Geraldo de Oliveira¹⁰⁹.

Quando ocorre um acidente de trabalho, independente do tipo de empresa, o empregador deve informar a Previdência Social sobre o acidente, através da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) (Anexo B)¹¹⁰, até o primeiro dia útil depois do ocorrido e se resultar em óbito a comunicação deverá ser imediata. Conforme prevê o artigo 22 e parágrafos da Lei 8213/91:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

¹⁰⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. Edição. Niterói: Impetus, 2011, p. 1209.

¹⁰⁸ *Ibidem*, p. 1211-1212.

¹⁰⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 47.

¹¹⁰ Comunicação de Acidente de Trabalho. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form001.html>>. Acesso em: 11 de novembro de 2013.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A¹¹¹.

Explica a autora Vólia Bomfim Cassar que se o empregador fornecer a CAT, ele já está reconhecendo o acidente de trabalho, no entanto, caso não faça isso, cabe ao empregado provar, visto que “uma vez provado o nexos causal entre o acidente e o trabalho, a responsabilidade do empregador decorre da lei – art. 22, § 3º”¹¹².

É necessário que os setores de trabalho tomem medidas preventivas para evitar acidentes e se isso não for possível que executem ações para que o mínimo venha a ocorrer. Vários são os fatores apontados que elevam os números, entre eles há os fatores externos, conforme explica Orlando Gomes, citando Tissembaum, “gênero de trabalho, o horário, a continuidade ininterrupta dos dias de serviço, a temperatura ambiente, a claridade e a intensidade do trabalho”¹¹³. Há também os fatores individuais, “a constituição psicossomática do trabalhador, a idade, a instrução, o tempo de serviço e o regime de vida que tem”¹¹⁴.

A partir do momento em que a empresa reconhece as principais causas de ocorrências de acidente devem ser adotadas medidas como “higiene industrial, clínicas do trabalho, órgãos de prevenção e instituições de difusão social”¹¹⁵.

¹¹¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2013.

¹¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 1212.

¹¹³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p.530.

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 530.

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 530.

Conforme analisa Mozart Victor Russomano, na sua obra Curso de Direito do Trabalho, “toda atividade industrial é insalubre e perigosa. Apenas quando atingem graus elevados ficam as empresas submetidas a normas especiais”¹¹⁶.

Ambas as partes podem sofrer sanções caso desrespeitem e não cumpram as normas. O empregador fica obrigado a cumprir determinadas obrigações sobre a segurança do trabalho, a empresa antes de iniciar suas atividades deverá ser fiscalizada e inspecionada, caso contrário poderá sofrer penalidades, como a obra ser embargada por exemplo. Já o trabalhador deverá fazer uso dos Equipamentos de Proteção Individual fornecidos pelo empregador sob pena de ato faltoso¹¹⁷.

3.1 A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

A Norma Regulamentadora Nº 5 (NR5)¹¹⁸ traz a definição e o regulamento da CIPA, conforme dispõe, a Comissão tem como objetivo “a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”. A CLT disciplina sobre a CIPA entre os artigos 162 e 165, respectivamente.

Explica Raimundo Simão de Melo¹¹⁹ que “o papel das CIPAs é cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los ou eliminá-los”.

A NR5 elenca os principais fundamentos da CIPA, como número de cipeiros titulares e suplentes em uma mesma empresa. Informa a norma que:

¹¹⁶ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 473.

¹¹⁷ Conforme artigos 165 e 158, I, II, § único, alínea, “b” da CLT, respectivamente.

¹¹⁸ Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>. Acesso em: 13 de outubro de 2013.

¹¹⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 70.

DA CONSTITUIÇÃO

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos¹²⁰.

Deve a CIPA ser formada por representantes do empregador indicados portanto pela direção da empresa e empregados, estes eleitos pelos outros funcionários. Existe um limite para o número de candidatos eleitos e para isso deriva o número que será indicado pela empresa.

A regulamentação prevê que dentre outras são atribuições da CIPA:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

120

j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho¹²¹;

Tanto empregadores, quanto empregados precisam participar da formação da CIPA na empresa. O primeiro por isso ser determinação legal e o segundo por ser a comissão uma forma de ele ser socorrido e ouvido no que tange aos acidentes de trabalho e outras necessidades, para isso deve participar das votações dos candidatos e indicar situações de risco de que tenha conhecimento. Necessário que o empregador proporcione aos membros da CIPA tempo para que consigam desenvolver suas funções, conforme constam nos itens 5.17 e 5.18 da Norma Regulamentadora.

A NR5 traz um quadro onde está previsto o dimensionamento para a organização da CIPA, constam o grupo, ou seja, qual tipo de atividade é realizada, o número de funcionários que a empresa contém e a partir desse número quantos eleitos serão efetivos e quantos serão suplentes. Por exemplo, em um Hospital se o número de funcionários for de até 19 pessoas não haverá CIPA, a partir desse número há um índice de quantos são necessários, conforme tabela abaixo¹²²:

Número de empregados:	Número de membros da CIPA:
0-19	Não haverá CIPA
20-29	1 efetivo 1 suplente
30-50	1 efetivo 1 suplente
51-80	2 efetivos 2 suplentes
81-100	2 efetivos 2 suplentes
101-120	4 efetivos 3 suplentes
121-140	4 efetivos 3 suplentes
141-300	4 efetivos 3 suplentes

¹²¹

Disponível

em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>, p. 02.

¹²²

Disponível

em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>, p. 09. Acesso em: 13 de outubro de 2013.

301-500	4 efetivos 4 suplentes
501-1.000	6 efetivos 5 suplentes
1.001-2.500	8 efetivos 7 suplentes
2.501-5.000	10 efetivos 8 suplentes
5.001-10.000	12 efetivos 9 suplentes

Acima de 10.000 funcionários no Hospital deverá ser acrescentado a cada grupo de 2.500, 2 cipeiros eletivos e 2 suplentes, conforme dispõe a NR5, essa regra vale para todas as outras empresas.

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) é quem realiza o dimensionamento dos grupos da CIPA, através da Portaria Nº 14, de junho de 2007. Os hospitais, por exemplo, pertencem ao grupo C-34, onde estão incluídas as atividades de atendimento hospitalar¹²³.

A CIPA terá reuniões mensais programadas desde o início da gestão e juntamente com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), deverá programar e executar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), atividade obrigatória da empresa que deverá promover palestras sobre os cuidados e a promoção da saúde dos funcionários¹²⁴.

Antes de assumirem o cargo, os cipeiros são convocados a participarem de um curso de treinamento em dias normais de trabalho, que deverá tratar sobre:

- a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;

¹²³

Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>, p. 08. Acesso em: 13 de outubro de 2013.

¹²⁴

Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>, p. 03. Acesso em: 13 de outubro de 2013.

- c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;
- e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão¹²⁵.

O SESMT da empresa ou outro profissional habilitado poderá conceder o curso que terá duração de 20 horas. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) determinar a complementação ou execução de um novo curso, quando o ministrado não atender ao que estabelece a NR5.

Os integrantes da CIPA possuem estabilidade, aliás, há comentários e discussões de que muitos empregados buscam serem eleitos para CIPA com intenção de permanecerem nos cargos, como se fosse ela um meio de permanência na empresa e não o que realmente representa, que é prevenir acidentes com auxílio e execução de todos, dessa forma a Comissão perde seu sentido primordial e passa a ser como uma ideia de continuar a relação de emprego.

Nesse sentido Raimundo Simão de Melo analisa que na maioria dos casos as Comissões só existem no papel, “ou estão vinculadas ao interesse patronal, e os seus membros usam da garantia de emprego muito mais como um benefício pessoal, quando esse direito é da categoria que os elegeram”¹²⁶.

A estabilidade, conforme ensina Cassar¹²⁷, não se confunde com a garantia de emprego, seria, portanto, uma espécie dela. “Estabilidade no emprego é a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato. Esse direito atenua o poder potestativo do empregador de despedida”.

¹²⁵

Disponível

em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>, p. 04-05. Acesso em: 13 de outubro de 2013.

¹²⁶ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 70.

¹²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 1178.

Conforme preceitua o artigo 165 da CLT, “os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”¹²⁸. Caso ocorra a despedida e o empregado buscar a Justiça do Trabalho deverá o empregador comprovar algum dos motivos elencados no artigo, caso contrário poderá vir a ter que reintegrar o empregado, segundo consta no parágrafo único do artigo.

Explica Cassar¹²⁹ que as características da estabilidade da CIPA, definem-se como provisória porque surge no momento da candidatura e se encerra um ano após o término do mandato. Também é relativa seguindo o que elenca o artigo 165 da CLT e as hipóteses e é altruísta porque almeja os interesses de todos do grupo.

A Súmula 339¹³⁰ do TST garante ao suplente da CIPA estabilidade, conforme o artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, que estabelece não poder haver dispensa arbitrária ou sem justa causa “do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”¹³¹.

Cabe salientar que essa estabilidade é garantida apenas aos funcionários eleitos e não aos indicados pela empresa, portanto, o presidente da CIPA não faz jus, visto que é indicado para o cargo, o empregado mais votado assume o cargo de vice-presidente. Indica ainda a súmula 339 que a estabilidade não constitui uma vantagem pessoal, mas é inerente ao cargo e enquanto ele existir, se por algum motivo deixa a

¹²⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 de outubro de 2013.

¹²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 1207.

¹³⁰ Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>.

Acesso em: 14 de outubro de 2013.

¹³¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm#adct>. Acesso em: 14 de outubro de 2013.

empresa de funcionar ou se ocorre a transferência desse empregado, a estabilidade é extinta¹³².

Abaixo a título exemplificativo, algumas jurisprudências atuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) sobre a CIPA e estabilidade:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ESTABILIDADE. CIPA. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO EMPREGADOR. Inviável a reintegração do trabalhador eleito como membro da CIPA, quando comprovado o encerramento das atividades do estabelecimento empregador. Inteligência do entendimento consagrado na Súmula 339, II, do TST. Provimento negado¹³³.

ESTABILIDADE. CIPA. MAIS DE 4 FALTAS. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. DESTITUIÇÃO. O art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT, ao prever a estabilidade ao cipeiro, objetiva garantir ao trabalhador o exercício do mandato em benefício de sua categoria. Dessa forma, o empregado membro da CIPA pode desempenhar suas funções de zelo e preservação do ambiente de trabalho sem temer repressões do empregador. Tem-se, assim, que essa garantia não é individual, mas direito do grupo representado pelo cipeiro. No caso, ficou evidenciado que o reclamante, como vice-presidente, faltou mais de quatro reuniões sem qualquer justificativa, o que na forma do que preconiza o item 5.30 da NR 5, possibilita a perda do mandato pelo cipeiro, que deve ser substituído por suplente. Dessa forma, demonstrando ausência de cumprimento de seu mister ao faltar a mais de quatro reuniões, não deve ser conferida a garantia da estabilidade, por ser esta decorrência do exercício pleno das atividades dos membros da CIPA em seu mandato. Precedentes do C.TST¹³⁴.

GARANTIA DE EMPREGO. MEMBRO DA CIPA. Não se considera arbitrária a despedida de empregado membro da CIPA fundada em dificuldades econômicas e financeiras da empresa comprovadas nos autos, mormente

¹³²

Disponível

em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>.

Acesso em: 14 de outubro de 2013.

¹³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000224-95.2011.5.04.0201. Recorrente: Jair Paz Vieira. Recorrido: Inersul Indústria de Componentes Automotivos Ltda. e outro(s). Relator: Des. Herbert Paulo Bech. Porto Alegre, 06 de dez. de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:Xt4M4UMhGxgJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D44345562++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-10-22..2013-10-22++RECURSO+ORDIN%C3%81RIO+DO+RECLAMANTE.+ESTABILIDADE.+CIPA.+EXTIN%C3%87%C3%83O+DO+ESTABELECIMENTO+EMPREGADOR.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 22 de outubro de 2013.

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000695-60.2011.5.04.0024. Recorrente: Fabiano Soares Machado. Recorrido: BPG Embalagens Ltda. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. Porto Alegre, 03 de abril de 2013. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:8vVSqJguZN4J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D45312880++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-10-22..2013-10-22++ESTABILIDADE.+CIPA.+MAIS+DE+4+FALTAS.+REN%C3%9ANCIA+%C3%80+ESTABILIDADE.+DESTITUI%C3%87%C3%83O.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8> Acesso em 22 de outubro de 2013.

quando a empresa realiza o pagamento da indenização correspondente ao período estabilitário. Aplicação do art. 165 da CLT¹³⁵.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA. FECHAMENTO DE UNIDADE. A estabilidade provisória no emprego que detém membro integrante da CIPA não subsiste frente ao fechamento de unidade onde presta serviços. A extinção do contrato de trabalho, nessas circunstâncias, não configura despedida arbitrária. Inteligência da súmula 339, II, do TST¹³⁶.

3.2 SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SESMT)

O SESMT em uma empresa atua de acordo com a CIPA, são como complementos, ambos promovendo a saúde, prevenção e segurança dos trabalhadores. A NR4 vinculada a Portaria 3.214/78 é a norma que regula o Serviço e dispõe:

4.1 As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho¹³⁷.

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000079-49.2012.5.04.0251. Recorrente: Alexsander dos Santos. Recorrido: Terex Cifali Equipamentos Ltda. Relator: Des. André Reverbel Fernandes. Porto Alegre, 29 de agosto de 2013. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:XMhVh-RauTcJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D47065443++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-10-22..2013-10-22++GARANTIA+DE+EMPREGO.+MEMBRO+DA+CIPA&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 22 de outubro de 2013.

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário. 0002019-33.2011.5.04.0203. Recorrente: Camila Raup dos Reis. Recorrido: Comunidade Evangélica Luterana São Paulo – CELSP. Relator: Juiz Convocado Fernando Luiz de Moura Cassal. Porto Alegre, 17 de janeiro de 2013. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:Hx4X_SGLHdsJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D44604228++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-10-22..2013-10-22++ESTABILIDADE+PROVIS%C3%93RIA.+MEMBRO+DA+CIPA.+FECHAMENTO+DE+UNIDADE.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 15 de outubro de 2013.

¹³⁷ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>, p. 01. Acesso em: 15 de outubro de 2013.

Explica Raimundo Simão de Melo que “cabe a esses serviços promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais”¹³⁸.

Conforme estabelece a Norma cabe aos profissionais do SESMT nas empresas:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- c) colaborar, quando solicitado nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a";
- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo a empresa encaminhar um mapa contendo avaliação anual dos mesmos dados à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho até o dia 31 de janeiro, através do órgão regional do MTb;
- j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo

¹³⁸ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 92.

ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;
 l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades¹³⁹.

A composição do SESMT é feita da seguinte forma, engenheiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho, médico do trabalho, enfermeira do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho, mas não é regra para todas as empresas¹⁴⁰.

O dimensionamento do SESMT também é realizado pela CNAE e está vinculado aos graus de risco e ao número de funcionários apresentados pelas empresas e atividades correlatas. Em um hospital conforme quadro demonstrativo da NR o grau de risco é 3, portanto e dependente da quantidade de funcionários deverão ser contratados quantos profissionais sejam necessários, se o hospital possuir até 250 funcionários a obrigação é de um técnico de segurança, mas se possuir acima de 500 o número de técnicos sobe para três, além de serem chamados um engenheiro e um médico¹⁴¹.

Em empresas de extração de minério e ferro, onde o grau de risco é 4 por exemplo, se o número de empregados for acima de 600, serão necessários 4 técnicos, 1 engenheiro, 1 auxiliar e 1 médico. Já em empresas de grau 1 como serviços de escritório e apoio administrativo, há necessidade de 1 técnico de segurança acima de 501 funcionários¹⁴².

¹³⁹ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>, p. 04. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁴⁰ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>, p. 04. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁴¹ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>, p. 04. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁴² Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>, p. 04. Acesso em 18 de outubro de 2013.

A NR4 faz uma ressalva com relação a clínicas, hospitais, ambulatórios, casas de repouso, maternidades que contarem com número de funcionários acima de 500 deverá haver uma enfermeira do trabalho em tempo integral¹⁴³.

Não pode haver uma confusão entre as atribuições da CIPA e as do SESMT, ambos devem trabalhar de forma paralela. A NR6 que trata sobre os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), no item 6.5 fala que cabe ao SESMT depois de ouvir a CIPA e os trabalhadores usuários, recomendar o EPI a ser utilizado pelos empregados na empresa. Não havendo SESMT cabe a CIPA fazer isso¹⁴⁴.

Para o autor Armando Campos¹⁴⁵, nas pequenas empresas com número de até 50 empregados e em médias empresas onde o número pode chegar a 500 não precisam instalar o SESMT, conforme já informado anteriormente. No entanto, podem as empresas formarem um SESMT em conjunto. “A própria NR-4, em seu item 4.14, reconhece isso, pois dispõe que pequenas empresas se reúnam e formem um Sesmt interempresas, para dar apoio às atividades de prevenção ligadas à saúde e segurança dos trabalhadores”¹⁴⁶.

No Brasil o dia 28 de abril, foi instituído como o “Dia Mundial pela Saúde e Segurança do Trabalho”, essa data foi criada pela OIT, devido ao grande número de acidentes que ocorrem todos os anos e para que essa data sirva como reflexão para que mais medidas preventivas sejam tomadas.

¹⁴³ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>, p. 28. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁴⁴ Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20%28atualizada%29%202011.pdf>>, p. 01. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁴⁵ CAMPOS, Armando. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: uma nova abordagem. 21. ed. São Paulo: Senac, 2013, p. 83-84.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 84.

4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 no seu artigo 196 elenca que a saúde é um direito de todos e dever do estado, no artigo 200 assevera que cabe ao SUS além de outras atribuições “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” e “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”¹⁴⁷. Merece, portanto, o trabalhador um ambiente de trabalho digno e que preserve sua saúde, não apenas o trabalhador que está legalmente regularizado, mas sim todos os que de alguma forma trabalham.

O crescimento industrial foi almejado ao longo de muitos anos, como se fosse o caminho para a solução dos problemas, houve a exploração das fontes naturais que pareciam nunca acabar e também a exploração dos trabalhadores, porque o objetivo era o crescimento a qualquer custo.

Conforme Evaristo de Moraes Filho, “o trabalhador brasileiro não é diferente dos demais, embora procurem convencer-nos do contrário. O que os diferencia são suas condições de nutrição, salário, ambiente, higiene e segurança do trabalho”¹⁴⁸. O trabalhador sofre duplamente, porque no local de trabalho precisa sobreviver ao meio ambiente poluído e na sociedade em geral sofre com a destruição desse ambiente, o que acarreta doenças para ele e sua família.

Por meio ambiente do trabalho entende-se o que preceitua Raimundo Simão de Melo citando Celso Antônio Pacheco Fiorillo,

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem

¹⁴⁷ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁴⁸ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 500.

(homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)¹⁴⁹.

Há muitos exemplos de doenças desenvolvidas por causa da poluição ambiental, entre elas:

[...] a disacusia em local de ruído elevado, a hipertensão arterial em trabalho com vibração considerável, as doenças do aparelho respiratório em ambientes onde a qualidade do ar for diminuída pela atividade exercida, além de casos clássicos como os danos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores a produtos tóxicos, tais como os defensivos agrícolas em atividades rurais e produtos cancerígenos na extração mineral¹⁵⁰.

A Convenção 148 da OIT, ratificada no Brasil em 14 de janeiro de 1982¹⁵¹ trata sobre a contaminação do ar, dos ruídos e vibrações no local de trabalho, sendo aplicada a todas as categorias. A Convenção 155 também ratificada, fala sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Para Sebastião Geraldo de Oliveira a Convenção ressalta que,

Deve ser instituída uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho (art. 4). Há três exigências para essa política. Primeiramente, há que ser coerente, em segundo lugar, deve ser colocada em prática e finalmente deve ser reexaminada periodicamente¹⁵².

Ainda nesse campo, existe outra Convenção ratificada, a 161, que trata dos Serviços de Saúde no Trabalho, segundo explica Sebastião Geraldo de Oliveira,

Cumpra afastar prontamente a visão antiga dos serviços de saúde como um grupo de médicos e auxiliares atendendo aos empregados no local de trabalho. É muito mais que isto. Basta a leitura atenta das funções retromencionadas para perceber o importante papel reservado a esse serviço, especialmente no intuito de promover a saúde no seu sentido amplo, prevenindo, consequentemente, as doenças e acidentes¹⁵³.

¹⁴⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 24-25.

¹⁵⁰ LACERDA, Eleonora Alves; SILVA, Germano Campos. Acidentes do Trabalho na terceirização e a responsabilidade do tomador de serviços. **Revista LTr.**, v. 77, nº 02, fevereiro de 2013, p. 208.

¹⁵¹ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/500>>. Acesso em 18 de outubro de 2013.

¹⁵² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996, p. 82.

¹⁵³ *Ibidem*, p. 87.

As Convenções da OIT integraram-se a legislação nacional e normalmente são invocadas nas diversas ocasiões em que os trabalhadores sofrem prejuízos a saúde no desempenho de suas atividades insalubres e perigosas. Além dessas que foram citadas existem outras convenções que tratam sobre a saúde dos trabalhadores, como a nº 174 que trata sobre a prevenção de acidentes industriais maiores, nº 139 sobre o câncer profissional, nº 115 proteção contra radiações, nº 12 indenização por acidente do trabalho na agricultura e a nº 182 que fala sobre as piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação, além de outras¹⁵⁴.

A Portaria 3.214/78 elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego criou as Normas Regulamentadoras (NRs) contendo preceitos de segurança e medicina no trabalho. São revisadas na forma tripartite, onde governo, empregadores e empregados participam¹⁵⁵.

As NRs 15 e 16 tratam das atividades insalubres e perigosas, respectivamente. Ao trabalhador exposto às situações que prejudiquem sua saúde, faz jus ao adicional de insalubridade. Na CLT há seguinte definição:

Art . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art . 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes¹⁵⁶.

Explica a autora Vólia Bomfim Cassar que:

¹⁵⁴ LACERDA, Eleonora Alves; SILVA, Germano Campos. Acidentes do Trabalho na terceirização e a responsabilidade do tomador de serviços. **Revista LTr.**, v. 77, nº 02, fevereiro de 2013, p. 208-209.

¹⁵⁵ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 34.

¹⁵⁶ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 18 de outubro de 2013.

O adicional de insalubridade é devido ao trabalhador que estiver exposto a situações nocivas à sua saúde, enquanto executar o serviço. Estas agressões podem ser causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos. Para compensar o trabalho realizado nestas condições, o empregador deve pagar ao empregado adicional legal integral, independente do tempo que o empregado ficar exposto ao agente nocivo [...]¹⁵⁷.

A CLT estabelece os graus a serem recebidos de insalubridade, que podem ser de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo, conforme o artigo 192¹⁵⁸.

A periculosidade está elencada no artigo 193 da CLT, que dispõe:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:
I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial¹⁵⁹.

Para Sergio Pinto Martins,

Enquanto na insalubridade temos que, se não for eliminada ou neutralizada, o trabalhador a ela exposto tem continuamente um fator prejudicial a sua saúde, já a periculosidade não importa fator contínuo de exposição do trabalhador, mas apenas um risco, que não age biologicamente contra seu organismo, mas que, na configuração do sinistro, pode ceifar a vida do trabalhador ou mutilá-lo¹⁶⁰.

No ambiente hospitalar para os trabalhadores, técnicos de enfermagem e enfermeiros a insalubridade normalmente é paga em grau médio, para ser reconhecida como de grau maior precisam recorrer ao judiciário. Para os funcionários que trabalham na área administrativa é dada em grau mínimo ou não é reconhecida. Conforme pesquisa de jurisprudência:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NO GRAU MÁXIMO. DEVIDO. Laboratório. Auxiliar Operacional JR. Prova pericial técnica que demonstra à sociedade o

¹⁵⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 872.

¹⁵⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

¹⁵⁹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 645.

contato habitual e sistemático com agentes biológicos, no ambiente hospitalar, bem como pela coleta de lixo considerado urbano. Adicional de insalubridade no grau máximo mantido¹⁶¹.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. SERVIÇOS DE LIMPEZA EM AMBIENTE HOSPITALAR. Trabalho de limpeza geral de pisos, paredes, móveis de salas de triagem, de atendimento médico e odontológico, de curativos, de nebulização e de vacinas, além de cozinha e corredores de circulação de Posto de Saúde e ainda limpeza de banheiros utilizados por pacientes e funcionários, no recolhimento de lixo orgânico, reciclável e hospitalar, se enquadra nos termos do Anexo nº 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, sendo devido o adicional de insalubridade em grau máximo¹⁶².

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. Hipótese em que a autora, laborando em ambiente hospitalar, manteve contato direto com pacientes, sendo impossível discernir se portadores ou não de doenças infecto-contagiosas. Recurso provido para deferir crédito relativo ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo¹⁶³.

Fundação Hospitalar Santa Terezinha de Erechim. Agente administrativo. Adicional de insalubridade em grau médio. A atuação de agente administrativo, em contato habitual com pessoas potencialmente portadoras de doenças infectocontagiosas, assegura-lhe direito ao adicional de insalubridade

¹⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000132-51.2011.5.04.0029. Recorrente: Fleury S.A.. Recorrido: Nara Gorete Freitas de Freitas. Relator: Des. Maria Inês Cunha Dornelles. Porto Alegre, 20 de junho de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:5j5sQxyYcPQJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Ffc%3D42421642++inmeta:DATA_DOCUMENTO:..2013-10

25++ADICIONAL+DE+INSALUBRIDADE+NO+GRAU+M%C3%81XIMO.+DEVIDO.+Laborat%C3%B3rio.+Auxiliar+Operacional+JR&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

¹⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0134500-52.2009.5.04.000. Recorrente(s): Liderança Limpeza e Conservação Ltda. Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A. Recorrido(s): Os mesmos. Maria Francisca Goularte. Relator: Juiz convocado Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 26 de junho de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:gBY17yLAVSkJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Ffc%3D42486825++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-01-25..2013-10-

25++ADICIONAL+DE+INSALUBRIDADE+EM+GRAU+M%C3%81XIMO.+SERVI%C3%87OS+DE+LIMPEZA+EM+AMBIENTE+HOSPITALAR.+Trabalho+de+limpeza+geral+de+pisos,+paredes,+m%C3%B3veis+de+salas+de+triagem,+de+atendimento+m%C3%A9dico+e+odontol%C3%B3gico,+de+curativos,&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

¹⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000150-25.2011.5.04.0271. Recorrente (s): Camila dos Santos. Município de Santo Antônio da Patrulha. Recorrido(s): Os mesmos. Instituto Hospitalar Santo Antonio – IHSA. Relator: Des. José Felipe Ledur. Porto Alegre, 07 de agosto de 2013. Disponível em:

<http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:zVsIWAVYyVAJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Ffc%3D46792099++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-01-25..2013-10-

25++ADICIONAL+DE+INSALUBRIDADE.+GRAU+M%C3%81XIMO.+Hip%C3%B3tese+em+que+a+autora,+laborando+em+ambiente+hospitalar,+manteve+contato+direto+com+pacientes,&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

em grau médio, a teor do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78¹⁶⁴.

Estes profissionais que trabalham nas áreas de saúde, principalmente os técnicos e enfermeiros estão a todo o momento ou quase isso mantendo contato com pacientes e instrumentos cirúrgicos com secreções contagiosas, está, portanto, o judiciário do Estado reconhecendo em grau máximo de insalubridade as atividades praticadas por esses profissionais quando nessas condições.

4.1 NORMAS REGULAMENTADORAS 32 E 07

A Norma Regulamentadora nº 32, é a legislação mais completa que trata da segurança e saúde dos trabalhadores em serviços de saúde. Conforme dispõe no seu texto:

Esta Norma Regulamentadora – NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência da saúde em geral.

Para fins de aplicação desta NR entende-se por serviços de saúde qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população, e todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade¹⁶⁵.

Essa norma é a principal regra seguida dentro de estabelecimentos de saúde por conter a descrição dos meios a serem seguidos e adequados, evitando acidentes de trabalho, servindo de base para o SESMT e a CIPA, além de ser regra que as

¹⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000499-54.2011.5.04.0521. Recorrente: Fundação Hospitalar Santa Terezinha de Erechim – FHSTE. Recorrido: Cleonice Eva Girardi. Relator(a): Des. Denise Pacheco. Porto Alegre, 21 de junho de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:jGOgblbifEgJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D42433690++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-01-25..2013-10-25++Fundac%C3%A7%C3%A3o+Hospitalar+Santa+Terezinha+de+Erechim.+Agente+administrativo.+Adicional+de+insalubridade+em+grau+m%C3%A9dio&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

¹⁶⁵

MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A280000138812EAFCE19E1/NR32%20%28atualizada%202011%29.pdf>>, p. 01. Acesso em: 19 de outubro de 2013.

administrações dos estabelecimentos devem ficar atentos, pois elenca obrigações dos empregados e também dos empregadores.

Para quem trabalha na área da saúde sabe que o mais importante é a defesa e proteção da saúde dos pacientes, mas só pode fazer um bom atendimento quem preserva e cuida de si próprio, portanto a saúde de quem trabalha nesses locais é muito importante e isso não envolve somente médicos, enfermeiras e técnicos, mas todos os outros funcionários que estão expostos aos riscos e agentes biológicos.

Descreve a NR 32 como risco biológico, “a probabilidade da exposição ocupacional a agentes biológicos”. Nesse sentido, agentes biológicos segundo a norma, consideram-se os “microrganismos, geneticamente modificados ou não; as culturas de células; os parasitas; as toxinas e os príons”¹⁶⁶, conforme quadro disponibilizado no Anexo I da NR 32:

Os agentes biológicos são classificados em:

Classe de risco 1: baixo risco individual para o trabalhador e para a coletividade, com baixa probabilidade de causar doença ao ser humano.

Classe de risco 2: risco individual moderado para o trabalhador e com baixa probabilidade de disseminação para a coletividade. Podem causar doenças ao ser humano, para as quais existem meios eficazes de profilaxia ou tratamento.

Classe de risco 3: risco individual elevado para o trabalhador e com probabilidade de disseminação para a coletividade. Podem causar doenças e infecções graves ao ser humano, para as quais nem sempre existem meios eficazes de profilaxia ou tratamento.

Classe de risco 4: risco individual elevado para o trabalhador e com probabilidade elevada de disseminação para a coletividade. Apresenta grande poder de transmissibilidade de um indivíduo a outro. Podem causar doenças graves ao ser humano, para as quais não existem meios eficazes de profilaxia ou tratamento¹⁶⁷.

¹⁶⁶

MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A280000138812EAFCE19E1/NR32%20%28atualizada%202011%29.pdf>>, p. 01. Acesso em: 19 de outubro de 2013.

¹⁶⁷

MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A280000138812EAFCE19E1/NR32%20%28atualizada%202011%29.pdf>>, p. 17. Acesso em: 19 de outubro de 2013.

Levando-se em consideração que em estabelecimentos de saúde os riscos podem variar de classes, comparando-se clínicas menores com atendimento a um determinado grupo de pacientes, a hospitais de atendimento geral, por exemplo, onde o número de pacientes é elevado e aumenta significativamente em algumas épocas do ano devidos a diversos fatores.

A NR 32 cita o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), cuja definição está na NR 9, esse programa é obrigatório para empresas,

[...] visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais¹⁶⁸.

O PPRA, portanto deve ser implantado nos serviços de saúde e todos os anos depois de sua instalação deve ser realizada uma análise para possíveis melhorias e avanços do programa, essa análise deverá ser apresentada se possível em reuniões da CIPA e constar no livro de atas da Comissão, cabendo ao Sesmt e a CIPA contribuírem na elaboração do PPRA¹⁶⁹.

Esse programa possui quatro pontos principais, que devem ser desenvolvidos, sendo eles, a antecipação dos riscos, o reconhecimento dos riscos, avaliação dos riscos e controle dos riscos. A antecipação dos riscos consiste em “evitar que o risco se instale, mediante o uso de um mecanismo de controle”, funciona como um caráter de prevenção. Um exemplo disso é quando se compra uma máquina que produz um nível de som elevado, se não puder diminuir esse som, deve-se fornecer aos trabalhadores protetores auriculares¹⁷⁰.

¹⁶⁸ MTE. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf>. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁶⁹ CAMPOS, Armando. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: uma nova abordagem. 21. ed. São Paulo: Senac, 2013, p. 84-85.

¹⁷⁰ CAMPOS, Armando. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: uma nova abordagem. 21. ed. São Paulo: Senac, 2013, p. 85.

O reconhecimento dos riscos enseja que seja realizada uma Análise Preliminar de Riscos, chamada de APR, essa análise identifica os riscos, a localização das fontes, os meios de propagação, o número de pessoas expostas a estes riscos, ou seja, é realizada uma análise e verificado o uso dos EPIs ou orientação de que se deva começar a usar¹⁷¹.

A avaliação de riscos envolve qualidade e quantidade, “quando feita está última deverá comprovar o controle da exposição ou a inexistência do risco, dimensionar a exposição dos trabalhadores e subsidiar o equacionamento das medidas de controle”¹⁷².

O controle dos riscos como o próprio nome já diz reflete aos riscos encontrados nas ações dos trabalhadores e que eles devem buscar proteção para desenvolverem com segurança, através do uso do equipamento de proteção. Explica o autor Armando Campos que, “EPIs devem ser usados em serviços de curta duração, em situações de emergência, quando não for possível instalar um equipamento de proteção coletiva ou enquanto este estiver sendo fabricado”¹⁷³.

Conforme explica Raimundo Simão de Melo o PPRA “é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores”¹⁷⁴.

Existe outro programa que deve ser instalado nas empresas que admitam trabalhadores como empregados, é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), regulado pela NR 7. Esse programa tem como “objetivo

¹⁷¹ CAMPOS, Armando. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: uma nova abordagem. 21. ed. São Paulo: Senac, 2013, p. 86.

¹⁷² *Ibidem*, p. 87.

¹⁷³ *Ibidem*, p. 90.

¹⁷⁴ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 91.

promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores”¹⁷⁵. Sua implantação na empresa pode ser realizada através de negociação coletiva de trabalho, conforme estabelece a NR 7.

Segundo Raimundo Simão de Melo,

O PCMSO é um programa de prevenção, rastreamento e 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 do trabalhador, devendo ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde deste, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais Normas Regulamentadoras da referida Portaria¹⁷⁶.

Para seu desenvolvimento na empresa é necessário que tenha duas funções atuantes, a promoção de saúde e a prevenção de doenças, segundo Armando Campos, para promover a saúde devem ser utilizadas técnicas como palestras sobre temas como alcoolismo, tabagismo, AIDS, drogas, higiene, além de filmes educacionais¹⁷⁷.

Sobre prevenir doenças assevera o autor que alguns exames devem ser realizados periodicamente, sendo de caráter obrigatório. O exame admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional são exemplos de exames a serem realizados¹⁷⁸. Em hospitais é comum campanhas de vacinação contra gripe, rubéola, hepatite junto aos funcionários, além das palestras promovidas na SIPAT envolverem assuntos referentes às NRs.

¹⁷⁵ MTE. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf>, p. 01. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁷⁶ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 91-92.

¹⁷⁷ CAMPOS, Armando. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: uma nova abordagem**. 21. ed. São Paulo: Senac, 2013, p. 99.

¹⁷⁸ *Ibidem*, p. 99-100.

4.2 IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS NO SETOR HOSPITALAR

Todos os dias as pessoas ficam expostas a fungos, bactérias, vírus, aos vários tipos de agentes biológicos que estão presentes no ambiente. Em alguns locais eles estão em maior quantidade e desta forma a probabilidade de adquirir uma doença por conta disso é maior.

Dentre esse locais estão os hospitais e estabelecimentos de saúde, portanto os profissionais destas áreas estão muito expostos devendo possuir uma atenção muito maior do que em outras profissões, fazendo uso correto dos EPIs como caráter primordial para prevenção de acidentes e infecções.

O Manual Técnico sobre Segurança no Ambiente Hospitalar do Ministério da Saúde relatou definições sobre o campo de acidentes na esfera hospitalar, está incluso o conceito legal de acidente de trabalho, não sendo transcrito por já ter sido mencionado neste trabalho.

Incidente: é qualquer acontecimento fora de ordem. Pode ser a existência de quatro elementos alojados em uma caixa que deveria possuir seis elementos; pode ser a alimentação que, servida ao paciente, esteja fria;

Acidente: o conceito de acidente pode ser aplicado a um equipamento danificado (perdas materiais) ou quando alguém sofre algum tipo de lesão que venha a provocar danos ao indivíduo que foi vitimado;

Acidente do trabalho (prevencionista): são os fatos que podem prejudicar, interromper uma atividade produtiva, um trabalho, trazendo ou não prejuízos humanos ou materiais. Portanto, mesmo ocorrências que não resultem em lesões ou danos materiais, devem ser tidas como acidentes que exigem investigação do pessoal técnico, para evitar a repetição do fato¹⁷⁹.

Cabe salientar que acidentes de trabalho ocorrem praticamente em todas as áreas, portanto infelizmente nenhum trabalhador está completamente livre de vir a sofrê-lo, mas para quem trabalha na área da saúde há uma preocupação ainda maior,

¹⁷⁹ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Segurança no Ambiente Hospitalar**. Departamento de Normas Técnicas. Brasília: 1995, p. 110.

porque são pessoas que estão em contato com outras pessoas doentes e objetos que em um simples detalhe pode ser contraído algo contagioso.

A fiscalização da CIPA, SESMT e também do Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH) é preponderante junto a estes profissionais. Não se pode deixar de mencionar que muitos acidentes não ocorrem ao acaso, por vezes são causados por motivos como cansaço, já que grande maioria dos profissionais exerce uma carga horária extensa, trabalhando em mais de uma instituição por exemplo, são imperitos e também as condições em que o trabalho é desenvolvido podem não ser adequadas. O profissional deve ter consciência do trabalho que está realizando e que qualquer descuido pode ocasionar problemas significativos para ele e o paciente.

Talvez seja justamente por isso que muitos acidentes nessa área acontecem, o trabalhador fica a mercê de muitas condições inaptas para conseguir trabalhar, suportando situações degradantes.

Segundo artigo da Revista de Enfermagem, necessário evidenciar que:

Sabe-se que, por causa dos baixos salários pagos, esses trabalhadores têm dois e até mais vínculos empregatícios. Sua atenção ao trabalho diminui e os compele a fortes pressões físico-emocionais. Em conseqüência, relacionam-se instavelmente com a equipe e são por vezes intranqüilos ao atender pacientes. A partir de tais constatações, cabe registrar os estresses cotidianos decorrentes da natureza da atividade: enfrentam dor, sofrimento de familiares e morte de pacientes¹⁸⁰.

Devido a isso muitos acidentes acontecem, o que de certa forma gera angústia e preocupação para todos os envolvidos, o profissional, a empresa e também seus familiares porque o acidentado pode passar a desenvolver doenças psicológicas a partir do fato.

¹⁸⁰ PINHO, Diana Lúcia Moura; RODRIGUES, Cristiane Medeiros; GOMES, Glaicy Pinheiro. Perfil dos acidentes de trabalho no Hospital Universitário de Brasília. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, nº 3, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000300008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

Segundo dados da Previdência Social em 2011 foram registrados 711.164 acidentes e doenças do trabalho, sem estarem inclusos nesse número os trabalhadores autônomos e as empregados domésticos. Segue dados:

Desse número 15.083 doenças relacionadas ao trabalho e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 611.576 trabalhadores devido à incapacidade temporária (309.631 até 15 dias e 301.945 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 14.811 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.884 cidadãos.

Para termos uma noção da importância do tema saúde e segurança ocupacional basta observar que no Brasil, em 2011, ocorreu cerca de 1 morte a cada 3 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 81 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada 1 hora na jornada diária. Em 2011 observamos uma média de 49 trabalhadores/dia que não mais retornaram ao trabalho devido a invalidez ou morte¹⁸¹.

O trabalhador que sofre o acidente pode não retornar mais ao trabalho devido a invalidez e pode ter seu psicológico afetado caso adquira por meio de acidente uma doença grave, como Aids, por exemplo.

Os efeitos disso para o trabalhador na esfera previdenciária conforme dispõe Cesar Zucatti Pritsch são:

[...] responsabilidade objetiva do INSS em amparar a vítima ou sua família, sob a forma de auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez acidentária, auxílio acidente, pensão por morte e reabilitação profissional e social, sem prejuízo da correspondente ação regressiva contra o causador do dano, nos casos de "negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho"¹⁸².

Dentro do setor hospitalar é a equipe de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) quem mais sofre com os acidentes, isso porque são eles que mais ficam em contato com os pacientes. Nesse sentido a doutrina explica que há duas regras básicas para evitar os acidentes com os profissionais dessa área,

¹⁸¹ Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-ocupacional/>>. Acesso em: 18 de outubro de 2013.

¹⁸² PRITSCH, Cesar Zucatti. Responsabilidade Civil Decorrente de Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. **Revista. LTr.**, Vol. 76, nº 03, março de 2012, p. 308.

Existem, basicamente, duas orientações centrais: uso de barreiras de proteção (equipamentos de proteção individual - EPI) ao realizar procedimentos com risco para contato com fluidos corporais, espirros ou respingos e manejo adequado de perfuro-cortantes, com descarte em caixa rígida apropriada, sem tentativas de reencape, retirada ou quebra de agulha¹⁸³.

Foi realizado um estudo recentemente com o objetivo de avaliar “a conduta dos profissionais de enfermagem vítimas de acidentes com material biológico, do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo”¹⁸⁴.

Foram entrevistados entre os anos de 2010 e 2011 um número de 1.215 profissionais da enfermagem, desse número sofreram acidentes com material biológico 52,3% ou seja 636 trabalhadores, dos quais 182 não procuraram atendimento, alegando pouco risco ao fato ocorrido¹⁸⁵. Os acidentes ocorrerem quando os profissionais estavam “em contato com pacientes nos locais de internação, exames diagnósticos, centro cirúrgico, ambulatório e com fluidos corpóreos na central de materiais”¹⁸⁶.

É grande o risco desses profissionais sofrerem o acidente e contaminarem-se com vírus da imunodeficiência humana (HIV), a hepatite B (HBV) e hepatite C (HCV)¹⁸⁷, pelo contato quase direto com os pacientes. Os acidentes com agulhas geram em torno de 80% a 90% das contaminações infecciosas aos trabalhadores, além disso o

¹⁸³ STEFFENS, Ana Paula. **Acidentes de trabalho com perfuro-cortantes: repercussões na vida dos trabalhadores**. São Paulo: Andreoli, 2008, p. 37.

¹⁸⁴ PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p.01. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁸⁵ PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 01. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁸⁶ PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 03. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁸⁷ PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 02. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

risco de contaminação equivale a 1 em 3 para hepatite B, 1 em 30 para hepatite C e 1 em 300 para o HIV¹⁸⁸. Conforme as autoras:

O risco estimado de transmissão do HIV após acidentes percutâneos e pacientes fonte sabidamente positivos para o HIV é de 0,3 a 0,5%, e, após exposição de membrana mucosa, é de 0,09%. Em relação ao HBV, após exposição percutânea, o risco pode atingir até 62,0% em situações nas quais o paciente-fonte apresentar sorologia HBeAg reagente e nenhuma medida profilática for adotada⁽³⁾. A estimativa do risco de infecção pelo HCV após acidente ocupacional é de 1,8%, podendo variar de 01 a 10,0%⁽⁴⁾¹⁸⁹.

Deve-se levar em consideração que muitos pacientes procuram os hospitais com alguma doença, ou são internados por causas diversas, mas não sabem que possuem doenças como as hepatites e HIV, daí a importância do uso correto dos equipamentos de proteção individual sempre e não apenas quando sabem do histórico de saúde do paciente. Nesse sentido,

O trabalhador de enfermagem ao não reconhecer sua vulnerabilidade frente à infecção, predispõe-se à exposição de patógenos, ou seja, passa a usar os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) somente na prestação de assistência ao indivíduo, cujo diagnóstico para o HIV positivo é conhecido⁽⁶⁾. Não há justificativa para tal afirmação, de que somente na assistência ao indivíduo soropositivo para o HIV o profissional deve adotar medidas de biossegurança, face ao elevado percentual de pessoas infectadas pelo HIV, que desconhece o seu estado de soropositividade¹⁹⁰.

Se houver o acidente deve o profissional procurar rapidamente, até as duas primeiras horas o local especializado para que seja avaliado o risco de soroconversão

¹⁸⁸ MARZIALE, Maria Helena Palucci; NISHIMURA, Karina Yukari Namioka; FERREIRA, Mônica Miguel. Riscos de Contaminação Ocasionados por Acidentes de Trabalho com Material Perfuro-Cortante entre Trabalhadores da Enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 2004, janeiro-fevereiro; 12(1): 36-42. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n1/v12n1a06.pdf>>. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁸⁹ PIMENTA, Flaviana Regina et al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 02. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

¹⁹⁰ VIEIRA, Mariana; PADILHA, Maria Itayra de Souza Padilha. O HIV e o trabalhador de enfermagem frente ao acidente com material perfurocortante. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 04, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342008000400026&script=sci_arttext>. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

pelo HIV ou hepatites, realizar exame de sangue e receber o tratamento a ser seguido¹⁹¹.

Nesse estudo foi verificada a quantidade de profissionais que seguem com o tratamento até o final, conforme dados:

Dos 52 (31,0%) que abandonaram a terapêutica, 49 (94,3%) apontaram como principal motivo o efeito adverso decorrente do uso de ARV. Quanto ao abandono do seguimento clínico especializado, os principais motivos relatados pelos profissionais da equipe de enfermagem foram: atendimento demorado (26,9%), sorologia negativa do paciente-fonte (23,1%), esquecimento (15,4%), achou desnecessário (7,8%) e não tinha tempo (7,8%).

Diversos foram os motivos relatados pelas 182 vítimas de acidentes que não procuraram atendimento especializado no AOPS. A maioria (115, 63,2%) mencionou o baixo risco da exposição e 21 (11,5%), o fato da sorologia do paciente-fonte ser negativa¹⁹².

O estudo identificou também que dentre os profissionais ao que mais sofreram os acidentes estão os auxiliares de enfermagem. E que grande parte de toda classe trabalhava há mais de 10 anos no Hospital¹⁹³, ou seja, já possuem experiência e isso pode desencadear uma maior segurança de que acidentes não irão ocorrer pelo histórico ou excesso de confiança, mas são nesses momentos que eles ocorrem.

Segundo Ivone Bulhões, “a correta observação das normas básicas de higiene hospitalar é suficiente para prevenção e controle de infecções”¹⁹⁴. Existem muitas normas e quem trabalha e estuda para trabalhar recebe treinamentos e conhecimentos para isso, mas há também muita exigência para que tudo ocorra de forma rápida e

¹⁹¹ PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 02. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

¹⁹² PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 05. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

¹⁹³ PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>, p. 05. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

¹⁹⁴ BULHÕES, Ivone. **Riscos do Trabalho de Enfermagem**. Rio de Janeiro, 1994, p. 169.

correta, sendo assim os trabalhadores sentem-se pressionados, cansados e tornam-se vítimas da sua própria atividade de trabalho.

A OIT desempenha um papel importante sobre a questão da AIDS nos locais de trabalho, luta para que sejam tomadas medidas e políticas eficazes na sua prevenção e que não haja discriminação aos trabalhadores que contraem a doença, ao ponto de não conseguirem seguir sua carreira profissional por causa do preconceito.

Nessa luta para prevenir e reduzir o impacto do HIV/Aids e combater a discriminação e o estigma relacionados à soropositividade, o principal papel da OIT é fortalecer a capacidade nacional para implementar políticas e programas específicos de HIV/Aids e o mundo do trabalho e assessorar a implementação das normas internacionais do trabalho e da legislação nacional¹⁹⁵.

Tanto riscos com materiais perfurocortantes sem que seja realizado o descarte correto¹⁹⁶ (Anexo A), quanto os riscos biológicos nenhum trabalhador da saúde está imune devido a quantidade vigente de trabalho e se as regras de segurança não forem seguidas.

¹⁹⁵ HIV-AIDS nos locais de trabalho. Disponível em: <http://www.oit.org.br/hiv_aids>. Acesso em: 26 de outubro de 2013.

¹⁹⁶ Exemplo de Caixa para Descarte de Perfurocortante. Disponível em: <<http://www.descarpack.com.br/perfurocortante.htm>>. Acesso em: 04 de novembro de 2013.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores necessitam de condições mínimas para exercerem suas atividades e para sobreviverem de forma digna perante as situações controversas encontradas na atualidade, como por exemplo, a baixa remuneração paga a maioria dos profissionais, os riscos a que estão expostos e não somente no local de trabalho, mas no ambiente externo, a violência, o alto preço de um tratamento de saúde, o baixo índice de educação e assistência social, o custo de vida cada vez mais alto.

Assim de forma separada cada problema tem um significado, mas juntos abrangem a maioria das queixas dos trabalhadores que precisam contornar todas as situações para desenvolverem um trabalho considerado correto. Os acidentes de trabalho ocorrem muitas vezes e conforme ficou evidenciado no respectivo trabalho por essas razões, o estresse gerado pelas atividades exercidas, a carga horária muito extensa e a junção de mais de um serviço, no caso dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, a complexidade do serviço que envolve não somente fatores de ordem técnica mas sim conhecimentos psicológicos, não é a toa que na carga horária das faculdades de enfermagem disciplinas de psicologia e sociologia sejam aplicadas.

O ser humano precisa de condições fundamentais para sua sobrevivência, seus direitos estão tutelados na Constituição Federal, nas Convenções da OIT e nas mais diversas legislações esparsas. Desta forma normas e regras sobre a segurança e saúde do trabalhador na atividade desempenhada não é o tema da questão porque existem muitas.

O que se afere é a necessidade de condições de trabalho dignas, onde haja preponderância de um trabalho feito de forma ética e segura, deve-se levar em consideração que se há o risco medidas protetivas devem ser zeladas e criadas, porque o costume que está impregnado nas empresas são medidas para sanar o dano, mas depois do ocorrido, pagando-se uma quantia financeira como forma de reparação

ou também com adicionais no salário para que os trabalhadores superem as condições insalubres dos ambientes laborais, sem que haja a consideração de que o ambiente deve ser melhorado.

Para os profissionais da saúde esse ambiente laboral apresenta maiores riscos porque quase todos os dias podem ser acompanhados nos noticiários a precariedade dos ambientes hospitalares onde a reclamação de trabalhadores e usuários refletem-se da mesma forma, faltam condições mínimas, de atendimento e de trabalho, sendo que a existência desses profissionais é preponderante, pois faltam melhorias para a categoria, os salários precisam melhorar, a carga horária ser diminuída, dessa forma mesmo que um trabalhador faça jornada dupla com diminuição da carga horária o tempo de descanso será maior.

Todas essas melhorias são para que o número de acidentes com estes profissionais diminua, porque o acidente pode ser desde uma queda leve sem muitas consequências até uma picada com material contagioso, que sem dúvidas irá transformar a vida desse profissional não apenas em caráter psicológico, como aceitação e entendimento da família, que muitas vezes não entendem como o familiar sofreu o acidente, mas sim no seu ambiente profissional, porque muitas empresas não admitem funcionários com doenças contagiosas, o nível de preconceito atinge graus elevados, além do próprio acidentado que fica com trauma e medo de passar por novas situações semelhantes.

Ainda é uma barreira a ser vencida pelos órgãos que lutam em defesa dos trabalhadores, precisando ser mudado a ideologia de que quando o acidente acontece a culpa é do empregado que foi imperito e imprudente.

Há dois níveis de conscientização para que ocorra um melhora no quadro de acidentes de trabalho com estes profissionais. O primeiro nível é que o próprio trabalhador descansa mais, relaxe em ambientes saudáveis, com sua família, seu ambiente externo deve ser muito tranquilo, o outro nível é de caráter institucional, as empresas

devem adotar medidas para atender esse funcionário acidentado, mas não apenas seguindo os critérios que as normas exigem, salientando que muitas empresas nem isso fazem, mas sim conversando com o funcionário, apoiando-lhe nesse momento crítico, porque o estresse emocional que um acidente com material perfurocortante causa no profissional é enorme, a instituição também pode contratar um número maior de pessoas para trabalhar, realizar palestras e oficinas que orientem o trabalhador, porque muitos acidentes ocorrem devido também ao desconhecimento.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2013.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2013.

_____. Lei n. 8.213/91, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 06 de outubro de 2013.

_____. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 08 de outubro de 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000224-95.2011.5.04.0201, 11ª Turma, Rel. Des. Herbert Paulo Beck, julgado em 06/12/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000695-60.2011.5.04.0024, 7ª Turma, Rel. Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira, julgado em 03/04/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000079-49.2012.5.04.0251, 9ª Turma, Rel. Des. André Reverbel Fernandes, julgado em 29/08/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0002019-33.2011.5.04.0203, 10ª Turma, Rel. Juiz Convocado Fernando Luiz de Moura Cassal, julgado em 17/01/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000132-51.2011.5.04.0029, 6ª Turma, Rel. Des. Maria Inês Cunha Dornelles, julgado em 20/06/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0134500-52.2009.5.04.000, 2ª Turma, Rel. Juiz convocado Raul Zoratto Sanvicente, julgado em 26/06/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000150-25.2011.5.04.0271, 6ª Turma, Rel. Des. José Felipe Ledur, julgado em 07/08/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 0000499-54.2011.5.04.0521, 10ª Turma, Rel. Des. Denise Pacheco, julgado em 21/06/2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 51. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51>. Acesso em 07 de outubro de 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 339. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 14 de outubro de 2013.

BULHÕES, Ivone. **Riscos do Trabalho de Enfermagem**. Rio de Janeiro: [s.n.], 1994.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Reflexões sobre as normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador. **Revista LTr.**, vol.76, nº 11, Novembro de 2012.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPOS, Armando. **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: uma nova abordagem. 21. ed. São Paulo: Senac, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CATHARINO, José Martins. **Direito do Trabalho. Estudos, Ensaios, Pesquisas**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S.A., 1979.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DESCARPACK. Exemplo de Caixa para Descarte de Perfurocortante. Disponível em: <<http://www.descarpack.com.br/perfurocortante.htm>>. Acesso em 12 de novembro de 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LACERDA, Eleonora Alves; SILVA, Germano Campos. Acidentes do Trabalho na terceirização e a responsabilidade do tomador de serviços. **Revista LTr.**, v. 77, nº 02, fevereiro de 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1985.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARZIALE, Maria Helena Palucci; NISHIMURA, Karina Yukari Namioka; FERREIRA, Mônica Miguel. Riscos de Contaminação Ocasionalmente por Acidentes de Trabalho com Material Perfuro-Cortante entre Trabalhadores da Enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 2004, janeiro-fevereiro; 12(1): 36-42. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n1/v12n1a06.pdf>>. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-ocupacional/>>. Acesso em: 18 de outubro de 2013.

_____. Comunicação de Acidente de Trabalho. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form001.html>>. Acesso em: 11 de novembro de 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Segurança no Ambiente Hospitalar**. Departamento de Normas Técnicas. Brasília: 1995.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR5. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>. Acesso em 13 de outubro de 2013.

_____. NR4. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR04%20%28atualizada%29.pdf>>. Acesso em 15 de outubro de 2013.

_____. NR6. Disponível em:
 <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR06%20%28atualizada%29%202011.pdf>>. Acesso em 18 de outubro de 2013.

_____. NR32. Disponível em:
 <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A280000138812EAFCE19E1/NR32%20%28atualizada%202011%29.pdf>>. Acesso em 19 de outubro de 2013.

_____. NR9. Disponível em:
 <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

_____. NR7. Disponível em:
 <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf>. Acesso em 25 de outubro de 2013.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 1997.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica ao Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>. Acesso em: 15 de outubro de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:
 <<http://www.oit.org.br/node/500>>. Acesso em 18 de outubro de 2013.

_____. Disponível em: <http://www.oit.org.br/hiv_aids>. Acesso em: 26 de outubro de 2013.

PIMENTA, Flaviana Regina et. al. Atendimento e seguimento clínico especializado de profissionais de enfermagem acidentados com material biológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 47, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n1/a25v47n1.pdf>>. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

PINHO, Diana Lúcia Moura; RODRIGUES, Cristiane Medeiros; GOMES, Glaicy Pinheiro. Perfil dos acidentes de trabalho no Hospital Universitário de Brasília. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, nº 3, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471672007000300008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 de outubro de 2013.

PRITSCH, Cesar Zucatti. Responsabilidade Civil Decorrente de Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. **Revista LTr.**, vol. 76, nº 03, março de 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

STEFFENS, Ana Paula. **Acidentes de trabalho com perfuro-cortantes: repercussões na vida dos trabalhadores**. São Paulo: Andreoli, 2008.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VIEIRA, Mariana; PADILHA, Maria Itayra de Souza Padilha. O HIV e o trabalhador de enfermagem frente ao acidente com material perfurocortante. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 04, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342008000400026&script=sci_arttext>. Acesso em: 27 de outubro de 2013.

**ANEXO A - MODELO DE CAIXA COLETORA PARA MATERIAL
PERFUROCORTANTE**



ANEXO B – FORMULÁRIO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO



Comunicação de acidente de trabalho - CAT

1- Emitente <input type="checkbox"/> Empregador <input type="checkbox"/> Sindicato <input type="checkbox"/> Médico <input type="checkbox"/> Segurado ou dependente <input type="checkbox"/> Autoridade pública					
2- Tipo de CAT <input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Reabertura <input type="checkbox"/> Comunicação de óbito					
I - EMITENTE					
Empregador					
3 - Razão Social / Nome _____					
4- Tipo <input type="checkbox"/> CGC/CNPJ <input type="checkbox"/> CEI <input type="checkbox"/> CPF <input type="checkbox"/> NIT _____		5- CNAE _____	6 - Endereço - Rua/Av. _____		
Complemento _____	Bairro _____	CEP _____	7 - Município _____	8 - UF Selecione ▾	9 - Telefone _____
Acidentado					
10 - Nome _____					
11 - Nome da mãe _____					
12 - Data de Nascimento _____		13 - Sexo <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	14 - Estado Civil <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/> Ignorado		
15 - CTPS - Nº / Série / Data de Emissão _____		16 - UF Selecione ▾	17 - Remuneração Mensal R\$ _____		
18 - Carteira de Identidade (RG) _____		Data de Emissão _____	Orgão Expedidor _____	19 - UF Selecione ▾	20 - PIS / PASEP / NIT _____
21 - Endereço - Rua / AV _____					
Bairro _____		CEP _____	22 - Município _____	23 - UF Selecione ▾	24 - Telefone _____
25 - Nome da Ocupação _____			26 - CBO (consulte CBO) _____		
27 - Filiação à Previdência Social <input type="checkbox"/> Empregado <input type="checkbox"/> Tra. Avulso <input type="checkbox"/> Seg. especial <input type="checkbox"/> Médico Residente			28 - Aposentado <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	29 - Áreas <input type="checkbox"/> Urbana <input type="checkbox"/> Rural	

quebra de página

Acidente ou Doença				
30 - Data de Acidente <input type="text"/>	31 - Hora do Acidente <input type="text"/>	32 - Após quantas horas de trabalho? <input type="text"/>	33 - Tipo <input type="radio"/> Típico <input type="radio"/> Doença <input type="radio"/> Trajeto	34 - Houve afastamento? <input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não
35 - Último dia trabalhado <input type="text"/>	36 - Local do acidente <input type="text"/>	37 - Especificação do local do acidente <input type="text"/>	38 - CGC / CNPJ <input type="text"/>	39 - UF Selecione ▾
40 - Município do local do acidente <input type="text"/>		41 - Parte do corpo <input type="text"/>	42 - Agente causador <input type="text"/>	
43 - Descrição da situação geradora do acidente ou doença <input type="text"/>		44 - Houve registro policial? <input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não		
		45 - Houve morte? <input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não		
Testemunhas				
46 - Nome <input type="text"/>				
47 - Endereço - Rua / Av / nº / comp. <input type="text"/>				
Bairro <input type="text"/>	CEP <input type="text"/>	48 - Município <input type="text"/>	49 - UF Selecione ▾	Telefone <input type="text"/>
50 - Nome <input type="text"/>				
51 - Endereço - Rua / Av / nº / comp. <input type="text"/>				
Bairro <input type="text"/>	CEP <input type="text"/>	52 - Município <input type="text"/>	53 - UF Selecione ▾	Telefone <input type="text"/>
Local e Data <input type="text"/>		Assinatura e carimbo <input type="text"/>		

II - ATESTADO MÉDICO deve ser preenchido por profissional médico			
Atendimento			
54 - Unidade de Atendimento médico <input type="text"/>	55 - Data <input type="text"/>	56 - Hora <input type="text"/>	
57 - Houve internação <input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não	58 - Provável Duração do tratamento (dias) <input type="text"/>	59 - Deverá o acidentado afastar-se do trabalho durante o tratamento? <input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não	
Lesão			
60 - Descrição e natureza da lesão <input type="text"/>			
Diagnóstico			
61 - Diagnóstico provável <input type="text"/>		62 - CID-10 <input type="text"/>	
63 - Observações <input type="text"/>			
Local e Data <input type="text"/>		Assinatura e carimbo do médico com CRM <input type="text"/>	
III - INSS			
64 - Recebida em <input type="text"/>	65 - Código da unidade <input type="text"/>	66 - Número do CAT <input type="text"/>	Notas: 1 - A inexistência das declarações desta comunicação implicará nas sanções previstas nos artigos. 171 e 299 do Código Penal. 2 - A comunicação de acidente do trabalho deverá ser feita até o 1º dia útil após o acidente, sob pena de multa, na forma prevista no art. 22 da Lei nº 8.213/91.
67 - Matrícula do Servidor <input type="text"/>	Assinatura do servidor <input type="text"/>		
A COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE É OBRIGATÓRIA, MESMO NO CASO EM QUE NÃO HAJA AFASTAMENTO DO TRABALHO			

quebra de página

Instruções de preenchimento