



**FACULDADE DE SINOP
CURSO DE DIREITO**

CRISTIANE DE AMORIN FISCHER

**PROCEDIMENTOS EM FACE DE ACIDENTES DE TRABALHO –
UMA ANÁLISE QUANTO AO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

**Sinop/MT
2021**

CRISTIANE DE AMORIN FISCHER

**PROCEDIMENTOS EM FACE DE ACIDENTES DE TRABALHO –
UMA ANÁLISE QUANTO AO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Direito, da Faculdade de Sinop - FASIP, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Elisangela Marcari.

**Sinop/MT
2021**

CRISTIANE DE AMORIN FISCHER

**PROCEDIMENTOS EM FACE DE ACIDENTES DE TRABALHO –
UMA ANÁLISE QUANTO AO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Avaliadora do Curso de Direito - FASIP, Faculdade de Sinop como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___.

ELISANGELA MARCARI
Professor(a) Orientador(a)
Departamento de Direito - FASIP

Professor(a) Avaliador(a)
Departamento de Direito – FASIP

Professor(a) Avaliador(a)
Departamento de Direito – FASIP

GABRIEL APARECIDO ANÍZIO CALDAS
Coordenador do Curso de Direito
FASIP - Faculdade de Sinop

**Sinop/MT
2021**

DEDICATÓRIA

Aos meus familiares, que sempre me apoiaram e incentivaram.

AGRADECIMENTO

- Agradeço à minha professora orientadora,
que sempre foi muito prestativa.

EPÍGRAFE

“Seja consciente! Siga as determinações da
segurança do trabalho e preserve a sua vida.”

Marianna Moreno.

FISCHER, Cristiane de Amorin. **Procedimentos em face de acidentes de trabalho – uma análise quanto ao meio ambiente do trabalho.** 52 páginas. Monografia de Conclusão de Curso – FASIP – Faculdade de Sinop, 2021/9º SEMESTRE

RESUMO

O trabalho elaborado a seguir possui como tema os assuntos relacionados aos acidentes de trabalho bem como as formas de prevenção e procedimentos que devem ser adotados em face de um acidente. Serão discutidas as medidas preventivas que os empregadores devem adotar em seus estabelecimentos, as obrigações atribuídas aos empregadores e empregados, e as penalidades sofridas por aqueles que descumprirem as regras impostas. Além destes assuntos, também serão abordados os programas que se destinam a prevenir acidentes laborais e órgãos destinados à proteção da saúde e segurança do trabalhador. Como poderá ser concluído no curso desta pesquisa, a adoção de práticas destinadas à proteção do meio ambiente de trabalho se mostra eficaz em relação à minimização ou até mesmo extinção da ocorrência dos acidentes laborais. Os métodos destinados à prevenção dos acidentes de trabalho visam resguardar a saúde e integridade do trabalhador, assim como lhes proporcionar um ambiente de trabalho sadio, hígido e seguro.

Palavras chave: Acidente de trabalho, Meio ambiente de trabalho, Práticas preventivas.

ABSTRACT

The work elaborated below has as its theme the subjects related to accidents at work, as well as the forms of prevention and procedures that must be adopted in the face of an accident. The preventive measures that employers must adopt in their establishments, the obligations attributed to employers and employees and the penalties suffered by those who fail to comply with the imposed rules will be discussed. In addition to these issues, programs aimed at preventing occupational accidents and bodies aimed at protecting the health and safety of workers will also be addressed. As can be concluded in the course of this research, the adoption of practices aimed at protecting the work environment are effective in terms of minimizing or even extinguishing the occurrence of occupational accidents. The methods for the prevention of work accidents aim to safeguard the health and integrity of the worker, as well as to provide them with a healthy, healthy and safe work environment.

Keywords: Accident at work, Work environment, Preventive practices.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPITULO I - SEGURANÇA NO TRABALHO	11
1.1 Contexto histórico sobre a proteção relativa ao meio ambiente do trabalho	11
1.2 Meio ambiente de trabalho	13
1.3 Princípios regentes da medicina e segurança no trabalho	16
1.3.1A saúde e segurança do trabalhador como direito humano	18
1.4 Periculosidade e insalubridade	19
1.4.1Da perícia.....	21
1.5 Equipamento de proteção individual – EPI e Equipamento de proteção coletiva – EPC	22
1.6 Fiscalização	23
CAPITULO II - DOS ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO E DOS PROGRAMAS EXISTENTES.	25
2.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR	25
2.1.1 Composição	26
2.1.2 Eleições.....	27
2.1.3 Regulamentação NR-5.....	28
2.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT	29
2.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO	30
2.4 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA	31
CAPITULO III - ACIDENTES DE TRABALHO E FORMAS DE PREVENÇÃO	32
3.1 Comunicação de acidente de trabalho – CAT	32
3.2 Espécies de acidentes de trabalho	34
3.2.1 Doenças equiparadas a acidente de trabalho (doença ocupacional).....	35
3.2.2 Fatores que influenciam nos acidentes e a análise das situações potenciais de acidente	37
3.3 Formas de prevenção	38
3.4 Benefícios destinados ao trabalhador	39
3.5 Da estabilidade do empregado acidentado	43
3.6 Da responsabilidade do empregador	44
3.6.1 Da responsabilidade objetiva do empregador	44
3.6.1.1 Da teoria do risco	45
3.6.2 Da responsabilidade subjetiva do empregador	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visa abranger os assuntos relacionados aos acidentes de trabalho em diferentes aspectos, como as práticas preventivas desses acidentes, a necessidade de adoção de tais práticas pelos empregadores e empregados e ainda, algumas espécies de acidentes que acometem os trabalhadores. Serão ainda expostos os benefícios destinados ao trabalhador vítima de um acidente.

Apesar de diversas práticas que objetivam a proteção do trabalhador e preservação do meio ambiente de trabalho, tais práticas não são devidamente adotadas pela empresa, que acabam por expor seus trabalhadores a riscos que poderiam ser evitados.

Ainda que existam diversas regulamentações e obrigatoriedade na adoção de práticas preventivas, diariamente, diversos trabalhadores são acometidos por algum acidente de trabalho, seja a mais ínfima lesão, até a morte.

No capítulo I será feita breve contextualização acerca do surgimento da importância da segurança no trabalho e ainda, serão abordadas medidas preventivas a serem aplicadas pelas empresas nos seus respectivos ambientes de trabalho, que terão como objetivo minimizar e até mesmo extinguir acidentes laborais.

No capítulo II será tratado sobre os órgãos responsáveis pela medicina e segurança do trabalho e dos programas existentes, onde serão expostos alguns exemplos desses órgãos, as tarefas que estes desempenham, quem os compõe e ainda, a obrigatoriedade acerca da criação destes.

No capítulo III serão abordados diferentes aspectos no que diz respeito aos acidentes de trabalho, como o registro da comunicação dos acidentes de trabalho, algumas espécies de acidentes, formas de prevenção e ainda, os benefícios destinados aos trabalhadores que em razão de um acidente de trabalho, ficam temporariamente ou permanentemente incapacitados de exercer suas atividades laborais.

Dessa forma, este trabalho irá expor os meios que são eficazes na busca por um ambiente de trabalho saudável, seguro e assim, apto para que sejam desenvolvidas as atividades pertinentes à prática laboral.

A pesquisa terá como objetivo apontar a deficiência no que diz respeito às fiscalizações que devem ser destinadas às empresas como forma de verificar se há insalubridade ou periculosidade, se há o fornecimento de equipamentos de proteção e se estes estão sendo devidamente utilizados, se o meio de trabalho proporciona ao trabalhador a execução de suas atividades de forma correta, confortável e segura e também, informar a importância do registro da comunicação do acidente de trabalho, que se destina desde o levantamento de dados reais até a solicitação de benefícios previdenciários devidos aos trabalhadores vítimas de um acidente.

Os meios que serão utilizados para que tais informações sejam alcançadas, serão obtidos principalmente através de fontes doutrinárias, legislações, artigos científicos e ainda, dados fornecidos por plataformas disponibilizadas pelo governo.

CAPITULO I - SEGURANÇA NO TRABALHO

Neste capítulo, será feita breve contextualização acerca do surgimento da importância da segurança no trabalho e ainda, serão abordadas medidas preventivas a serem aplicadas pelas empresas nos seus respectivos ambientes de trabalho, que terão como objetivo minimizar e até mesmo extinguir acidentes laborais.

Conforme destaca Cassar (2017, p. 957), o trabalhador, em muitos casos, passa a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho do que em sua própria casa, dessa forma, se torna explícita a necessidade de que esse meio ambiente de trabalho seja saudável, seguro, adequado e digno.

1.1 Contexto histórico sobre a proteção relativa ao meio ambiente do trabalho

As primeiras percepções acerca dos acidentes de trabalho surgiram desde a antiguidade. A partir de algumas observações, foi possível notar a relação entre os acidentes, a prática das atividades laborais e a ocorrência de acidentes ou doenças, conforme será exposto a seguir.

Partindo de um breve contexto histórico acerca da importância da proteção do meio ambiente de trabalho, Cassar (2017, p. 957) expõe em sua obra que foram os romanos que primeiro perceberam a relação entre o trabalho e as doenças, a partir de observações dos trabalhadores que exerciam suas atividades em contato com enxofre e minério.

No ano de 1700, o médico Bernardino Ramazzini publicou um livro, no qual se aprofundou na realidade de trabalho de muitos empregados, relacionando diversas profissões com resultantes doenças. Através desta importante obra, há a comprovação de que a prática laboral é capaz de ocasionar doenças. (CASSAR, 2017, p. 957; 958).

Dessa forma, é possível a análise de que os acidentes de trabalho sempre existiram. A partir de algumas observações, foi possível notar e concluir que as atividades exercidas pelos trabalhadores eram capazes de lhes ocasionar acidentes ou propiciar doenças.

A partir da Revolução Industrial, as doenças laborais se intensificaram. Com o surgimento das máquinas e a necessidade de grande produção, os trabalhadores eram colocados em situações de risco elevado. Sem o fornecimento de devidas instruções e ausência de equipamentos de proteção, os trabalhadores sofriam com mutilações e até mesmo a morte (CASSAR, 2017, p. 958).

Assim, com a excessiva demanda, a partir da Revolução Industrial, conforme apresentado acima, os acidentes de trabalho tiveram uma crescente. O manejo das máquinas sem a utilização dos equipamentos adequados ou instruções acerca do uso das mesmas, vitimaram diversos trabalhadores com acidentes graves ou fatais.

Desse ponto já é possível observar como a carência no fornecimento dos equipamentos de proteção individuais e coletivos bem como a falta de instruções e informações acerca do manejo dos instrumentos de trabalho afetam os trabalhadores nos mais variados aspectos.

Segundo Romar (2018, p. 721), a partir da Revolução Industrial é que se observou a necessidade da criação de uma estrutura de proteção ao trabalhador, sendo vista a questão referente a segurança do empregado um direito fundamental do trabalhador.

Com a verificação acerca da alta ocorrência dos acidentes de trabalho, houve a necessidade de elaboração de meios que pudessem proteger o trabalhador no momento da execução das suas atividades. Assim, é possível notar os primeiros sinais de alerta sobre a importância da proteção da segurança e saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Conforme destaca Cassar (2018, p. 959) a partir da insatisfação social acerca das condições em que os trabalhadores estavam sendo expostos, em 1908 surge a primeira lei protetiva em prol da saúde dos trabalhadores. Tal lei visava a limitação das jornadas de trabalho, proibição do trabalho noturno e limpeza do local de trabalho. Evoluindo a partir desta lei, surge então, o incentivo aos legisladores de criarem normas direcionadas à punição dos empregadores que expusessem seus empregados a condições indignas e subumanas.

Assim, a Revolução Industrial é tida como um marco histórico no que diz respeito aos acidentes de trabalho. Neste período, a partir da verificação da intensificação dos acidentes laborais, foi demonstrada a necessidade da inserção de práticas preventivas relacionadas a acidentes de trabalho no meio ambiente laboral. Dessa forma, com o objetivo

de se evitar doenças e acidentes, a regulamentação dada por leis e a execução de fiscalização foram tomando forma.

1.2 Meio ambiente de trabalho

A proteção ao meio ambiente de trabalho, como será visto a seguir, se trata de uma das formas utilizadas como prevenção aos acidentes de trabalho. O ambiente em que o trabalhador exerce sua atividade laboral deve lhe proporcionar segurança, conforto, proteção a sua saúde e integridade.

A proteção ao meio ambiente de trabalho se trata de uma tarefa obrigatória incumbida ao empregador. “O dever mais importante e fundamental do empregador brasileiro é propiciar a seus empregados ambiente de trabalho sadio e seguro” (GONÇALVES; CARVALHO; ABREU, 2019, p. 19).

Em diversos casos, o trabalhador passa mais tempo no meio ambiente de trabalho do que em sua própria casa. “Como a jornada normal de trabalho é de oito horas diárias, o empregado permaneceria no meio ambiente de trabalho, em média, 1/3 (um terço) de sua vida.” (CAIRO, 2017, p. 993).

Assim, de fato a proteção ao meio ambiente de trabalho se trata de uma prática de grande relevância no que diz respeito à prevenção dos acidentes de trabalho. Trata-se de uma tarefa destinada ao empregador, que deve proporcionar aos seus empregados meios adequados para que as atividades da empresa sejam realizadas.

Meio ambiente de trabalho corresponde ao espaço físico, fixo ou móvel, com todos os seus componentes naturais ou artificiais, máquinas e equipamentos, no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes: físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e psicossociais, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações fisiológicas e/ou psicossociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador (GONÇALVES; CARVALHO; ABREU, 2019, p. 23).

A legislação dispõe que, o ambiente de trabalho deve estar apto antes mesmo de a empresa iniciar suas atividades. A Consolidação das Leis Trabalhista – CLT regulamenta entre os artigos 170 e 174, tal afirmativa, assim:

Art. 170 - As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

Art. 171 - Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único - Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 172 - Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais.

Art. 173 - As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos.

Art. 174 - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza (BRASIL, 2017).

Como regulamentado na legislação trabalhista, antes das atividades da empresa serem iniciadas, o local de trabalho deve estar apto a receber os trabalhadores. Requisitos são impostos para que se evite ao máximo a ocorrência de qualquer meio que viole a segurança do trabalhador.

Ao empregado também são destinadas algumas normas, sendo caracterizada falta gravosa a recusa em cumprir as orientações dadas pelo empregador e o não uso injustificado dos equipamentos de proteção. Assim, a este dever do empregado está atrelada a imprescindível tarefa do empregador em exigir e fiscalizar o cumprimento das medidas de segurança (CAIRO, 2017, p. 995).

Ao empregador é incumbida a função de fornecer equipamentos de proteção em condições adequadas de uso bem como fiscalizar a utilização correta de tais equipamentos e ainda, manter o ambiente de trabalho seguro e sadio para a realização das atividades laborais.

No que tange ao empregado, a este também são atribuídas algumas obrigações acerca da prevenção em face dos acidentes de trabalho. É dever do empregado cumprir com as orientações oferecidas, utilizando o equipamento de proteção sempre que houver necessidade, da forma correta. A não utilização destes equipamentos pelo empregado importará em punição.

Cassar (2014, p. 1010) ressalta em sua obra que, grande parte das doenças profissionais, acidentes de trabalho, enfermidades psíquicas e físicas e ainda, a redução da capacidade laborativa, resultam das más condições em que as atividades laborais são desenvolvidas.

A Organização Mundial de Saúde – OMS, também destaca a importância da preservação do meio ambiente de trabalho como fonte de preservação do bem-estar social. Assim, entende-se que a preservação do meio ambiente de trabalho, além de influenciar

positivamente nas atividades laborais, contribui ainda para que o bem-estar do indivíduo seja preservado.

Dessa forma, são evidenciados os reflexos da proteção e preservação ao meio ambiente de trabalho em relação às atividades exercidas pelos trabalhadores, bem como, as consequências que as más condições do meio ambiente de trabalho podem proporcionar aos empregados.

Em sua obra, Cassar (2017, p. 963), diz que o meio ambiente de trabalho deve ser saudável, salubre, digno e íntegro, devendo priorizar os aspectos físicos, psicológicos e sociais do trabalhador. Dessa forma, se nota que a preservação quanto ao meio ambiente de trabalho não se limita apenas ao local de trabalho em si, tal preservação se estende ao ambiente externo, a forma de execução das atividades, e também a forma de convivência entre os empregados e superiores.

A atividade laborativa do trabalhador não se limita apenas à execução da atividade em si. São diversos os fatores que integram o meio ambiente de trabalho. Além da proteção do próprio ambiente do estabelecimento laboral, as relações externas também devem ser observadas como forma de estabelecer as melhores condições de trabalho ao empregado.

Salles (2010, p.7) diz que é adequado que integre o quadro de funcionários das empresas, profissionais especializados em engenharia de segurança e higiene do trabalho. Expõe ainda, que cada vez mais, na busca por prevenir acidentes e doenças e proporcionar condições adequadas para o exercício das atividades laborais, as empresas têm procurado profissionais aptos a trabalhar com questões relacionadas a saúde e segurança de forma ampla e eficiente.

As empresas devem contar com auxílio para que a preservação e proteção do meio ambiente de trabalho sejam efetivadas. Os profissionais especializados em engenharia de segurança do trabalho exercem tal papel, prestando apoio ao empregador no momento da fiscalização e ainda, aos empregados, vistoriando irregularidades e aderindo a práticas capazes de proteger o trabalhador.

Atualmente, o Brasil enfrenta sérios problemas relacionados ao setor da saúde, não eximindo a saúde do trabalhador. Apesar das importantes evoluções no que tange as legislações, é notável a desarmonia entre o que se estabelece nas normas e o que é realmente vivenciado (CASSAR, 2017, p. 964).

São diversas as regulamentações e orientações existentes acerca da proteção da saúde e integridade do trabalhador. Leis que obrigam o empregador a fornecer aos seus

trabalhadores um estabelecimento adequado para a execução das suas atividades, bem como equipamentos voltados para a proteção deste trabalhador e ainda, criação de programas e órgãos que visam resguardar os direitos do trabalhador bem como auxiliar o empregador nas atividades de fiscalização e demonstração da importância do uso correto dos equipamentos de proteção.

Todavia, apesar de amplas modalidades que visam a preservação e proteção do trabalhador, a realidade é exibida de forma diferente, tendo em vista que, em diversos ambientes laborais as normas de proteção e segurança não são aplicadas bem como são ausentes os meios que visam resguardar o ambiente laboral. Como consequência de tais inobservâncias, os trabalhadores vítimas de acidentes acabam por ficarem desamparados e os empregadores impunes acerca dos riscos oferecidos.

O autor Leite (2018, p. 621) organiza a efetivação da preservação ao meio ambiente de trabalho em três planos, o jurídico, o político e o educativo. O destaque é para o plano educativo, onde o citado doutrinador entende que, a busca por um meio ambiente saudável, não se limita apenas a atitudes políticas públicas dos Governos Federal, Municipal e Estadual. É necessário que se realize uma mudança na mentalidade de empregados e empregadores.

Dessa forma, é possível notar o quanto relevante se mostra a adoção de práticas que visem assegurar a segurança do trabalhador. Ademais, as obrigações se destinam tanto ao empregador, no momento de proporcionar as melhores condições de trabalho possíveis, quando ao empregado, que deve contribuir para a conservação do meio ambiente de trabalho e ainda, seguir as instruções dadas como forma de proteção aos acidentes.

1.3 Princípios regentes da medicina e segurança no trabalho

Existem diversos princípios que visam resguardar a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Dentre estes, alguns são retirados de outras áreas do direito e recebem nova interpretação, sendo atrelados a realidade dos trabalhadores.

Para Cassar (2017, p. 197) os princípios servem como parâmetro para que novas normas jurídicas sejam formadas e, além disso, também são destinados a orientação para a interpretação de normas que já existem.

Os princípios são destinados a auxiliar na interpretação dos regramentos e normas já existentes como forma de colaborar para a aplicação de tais regras e normas na prática.

Assim, os princípios servem como base para que destes possam ser extraídos entendimentos acerca dos assuntos regulamentados.

De acordo com Leite (2018, p. 618), são eleitos como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito brasileiro, a dignidade da pessoa humana, a cidadania, o valor social da livre iniciativa e o valor social do trabalhador.

Entre diversos princípios que integram a proteção ao meio ambiente de trabalho, Cassar (2017, p. 963) destaca o princípio da preservação, o princípio da precaução, o princípio do desenvolvimento sustentável e o princípio da ubiquidade. O autor liga os princípios que regem o meio ambiente em geral ao meio ambiente de trabalho.

Assim, o princípio da preservação se refere a participação de todos para que se defenda e preserve o meio ambiente. O princípio da precaução se destina a evitar acidentes que sejam resultado de riscos que o trabalhador enfrente para realizar suas atividades laborais. Já o princípio do desenvolvimento sustentável visa proteger o meio ambiente sem que se prejudique a livre-iniciativa. Por fim, o princípio da ubiquidade consagra que o meio ambiente deve ser analisado a partir de forma coletiva e nunca individual.

Com o objetivo de resguardar a saúde dos trabalhadores, através da adoção de práticas preventivas, os princípios ora mencionados se relacionam principalmente ao ambiente de trabalho. Assim, nota-se como a adoção de tal prática se torna importante quando o assunto é a proteção à saúde e segurança do trabalhador. A prevenção, a precaução, o desenvolvimento sustentável e a ubiquidades, como conceituados acima, visam permitir que o trabalhador exerça suas atividades em um local sadio, e ainda, sem que a empresa seja prejudicada.

Gonçalves, Carvalho, Abreu (2019, p. 19) oferecem destaque ao princípio constitucional da minimização dos riscos ocupacionais. A regulamentação para tal princípio é oferecida pela Constituição Federal de 1988, onde diz que, deve ser assegurado ao trabalhador a maior redução possível no que se refere aos riscos inerentes ao desenvolvimento de atividades laborais, sendo tal redução o resultado de normas que visem a saúde, higiene e segurança no trabalho.

Assim, entende-se que, os princípios que norteiam a segurança e medicina do trabalho se relacionam diretamente ao meio ambiente que o trabalhador exerce suas atividades. Preservar tal ambiente de forma a propiciar aos trabalhadores boas condições de realizarem suas atividades é uma tarefa importante e obrigatória. A redução dos riscos que a

atividade laborativa pode provocar é uma regulamentação constitucional que deve ser seguida.

1.3.1 A saúde e segurança do trabalhador como direito humano

Todas as atividades impostas aos trabalhadores devem ser respaldadas no direito oferecido ao trabalhador de poder desempenhar seu trabalho de forma segura e saudável. A segurança e saúde são direitos fundamentais dos trabalhadores, que devem contar com tais prerrogativas durante suas atividades laborais.

Leite (2018, p. 41) dedica a sua obra um capítulo onde descreve o trabalho como um direito humano e fundamental às pessoas. Diz que todos devem ter direito a um trabalho, escolhido livremente, com condições equitativas e satisfatórias de trabalho bem como a proteção contra o desemprego. Todavia, tal direito fundamental e humano de se ter um trabalho não se refere a qualquer atividade laborativa.

O direito fundamental conferido ao trabalhador tem início desde o momento em que este decide ter um emprego. Trata-se de um direito humano a possibilidade de se ter um emprego que proporcione ao trabalhador uma atividade digna, satisfatória e que lhe ofereça segurança e proteção.

Silva (2007, p. 11) diz que, a saúde do trabalhador é um direito humano. Trata-se de um direito natural, inalienável, imprescritível e irrenunciável, que acompanha o trabalhador em todos os tempos e lugares. O autor menciona que tal direito é subjetivo e está presente nos direitos à vida, à saúde e a um meio ambiente equilibrado.

O amparo às normas de proteção à saúde do trabalhador é de ordem pública, de maneira que esta se trata de um direito básico fundamental e que deve ser atendida em qualquer situação, tendo em vista o princípio basilar de todo sistema jurídico, o da dignidade da pessoa humana (SILVA, 2007, p. 12).

Os direitos conferidos ao trabalhador estão diretamente atrelados ao princípio fundamental de todo sistema jurídico, o princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, em todos os âmbitos relacionados ao trabalhador, tal princípio deve ser respeitado.

Deste modo, destaca Romar (2018, p. 721) que a segurança e medicina do trabalho passam a ser vistas a partir de uma concepção profundamente humana sendo assim, considerada um direito fundamental do trabalhador.

Sendo assim, nota-se que, tanto a saúde quanto a segurança são direitos humanos fundamentais destinados ao trabalhador. Tais direitos revelam-se em diversos meios, como a proteção ao meio ambiente de trabalho, a realização das atividades laborais de forma digna e saudável e até mesmo o direito de ter um trabalho, que deve ser escolhido livremente.

1.4 Periculosidade e insalubridade

Prioriza-se que as atividades exercidas pelos trabalhadores sejam realizadas em ambientes seguros e hígidos. Todavia, excepcionalmente, há a possibilidade de que os trabalhadores exerçam suas tarefas em ambientes perigosos ou insalubres. Importante destacar que, para que o trabalho possa ser exercido em ambiente que exponha o trabalhador a algum risco, é necessário que haja autorização legal.

Cairo (2017, p. 998) conceitua o trabalho realizado em condições perigosas:

Diz-se que o ambiente de trabalho é perigoso quando expõem a vida do empregado a risco acentuado, diante do contato permanente ou eventual com explosivos, inflamáveis, eletricidade, roubos ou outras espécies de violência física, radiações ionizantes, substâncias radioativas ou com o uso de motocicleta (CAIRO, 2017, p. 998).

É verificada a periculosidade da atividade desempenhada pelo trabalhador quando esta é realizada em contato permanente ou não com compostos que possam ser inflamáveis, explosivos, ou ainda, contato com fontes elétricas, ou meios que possam lhe proporcionar possibilidade de violência, entre outros fatores.

Romar (2018, p. 735; 737) expõe que, assim, o trabalhador que exercer suas atividades em ambientes que o exponha aos perigos ora mencionados, terá direito ao recebimento de um adicional de periculosidade. Tal adicional corresponde a 30% (trinta por cento), sobre o salário contratual.

Conforme diz Cassar (2017, p. 865) o técnico em radiologia terá adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o piso da categoria. Vale ressaltar que, o adicional de periculosidade incide sobre o salário base, não sendo considerados demais adicionais que integrem a remuneração do trabalhador.

Aos trabalhadores rurais, o direito ao adicional de periculosidade será devido quando for comprovada a exposição às atividades consideradas perigosas. Já no que diz respeito aos portuários, estes recebem o adicional de forma proporcional ao tempo em que ficaram expostos à atividade perigosa (CASSAR, 2017, p. 864).

Assim, como regra, será conferido ao profissional que exerce atividade perigosa, um adicional de 30% (trinta por cento) que incidirá sobre o salário contratual daquele empregador. Ademais, para os técnicos em radiologia, tal percentual é um pouco maior, 40% (quarenta por cento), que também incidirá sobre o salário contratual deste. Tal adicional não integra o salário do trabalhador para fins de cálculos de férias, aviso prévio indenizado e FGTS.

Leite (2018, p. 424) trata da periculosidade como forma de compensação em razão do risco que o trabalhador é exposto. Expõe ainda que, o adicional será devido mediante a comprovação de prova pericial acerca da existência de condições que tornem devido o pagamento.

Vale ressaltar que, o adicional de periculosidade se trata de um direito indisponível e que não pode ser flexibilizado por norma coletiva e ainda, que o adicional de periculosidade e insalubridade, que logo mais será discutido, não podem ser cumulados, devendo o trabalhador optar por um deles, logicamente, o que mais o beneficie (CASSAR, 2017, p. 865).

Ainda, diz Cassar (2017, p. 865) que é vedada a prática de qualquer trabalho insalubre ou perigoso aos menores de 18 anos.

Assim, no que diz respeito à periculosidade, entende-se que esta está presente a partir da exposição que os trabalhadores enfrentam para que possam exercer suas atividades, que sejam capazes de causar riscos à sua vida, como substâncias inflamáveis, explosivas, entre outros. Ainda, como forma de compensar esse risco, aos trabalhadores que exercem atividades perigosas, é devido o adicional de periculosidade, que normalmente será de 30% (trinta por cento).

No que tange a insalubridade, esta se trata da exposição dos trabalhadores, por determinado período de tempo, a agentes químicos, biológicos e físicos que sejam capazes de provocar doenças ocupacionais (CAIRO, 2017, p. 998).

Segundo Romar (2018, p. 742) são exemplos de agentes químicos, as graxas, óleos, solventes, ácidos, etc. Já os agentes físicos são os ruídos excessivos, altas temperaturas, entre outros. Por fim, os agentes biológicos são aqueles de contaminação, como os encontrados em hospitais e laboratórios.

São consideradas insalubres, as atividades que estejam listadas em rol produzido pelo órgão competente do Ministério do Trabalho. Todavia, é possível que seja utilizada analogia para caracterizar uma atividade insalubre (CAIRO, 2017, p. 999).

Romar (2018, p. 741) indica que a fixação das atividades insalubres pelo Ministério do Trabalho, deve levar em conta a natureza do agente, a intensidade do agente e ainda, o tempo de exposição aos efeitos do agente.

De acordo com Leite (2018, p. 423) a fixação do adicional de insalubridade pode variar entre 40%, (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) a depender do grau da insalubridade, podendo ser grau máximo, médio ou mínimo.

Para que haja a efetiva comprovação acerca da insalubridade do local, é obrigatória a realização de perícia, todavia, não é suficiente para que incida o adicional de insalubridade sobre o salário do trabalhador. É ainda necessário, que o agente agressor seja indicado como insalubre no rol elaborado pelo Ministério do Trabalho (ROMAR, 2018, p. 743).

Romar (2018, p. 745) explica que, apesar da insalubridade ser considerada insuscetível de neutralização ou eliminação, o empregador que conseguir neutralizar ou eliminar a atuação dos agentes insalubres através de fornecimento de equipamentos de proteção e proteção ao ambiente de trabalho poderá ser liberado do pagamento do adicional aos empregados.

Ainda, se com o fornecimento de equipamentos de proteção e proteção ao meio ambiente o agente insalubre puder ser minimizado, o valor do adicional poderá ser pago em correspondência a nova condição (ROMAR, 2018, p. 745).

Dessa forma, em relação à insalubridade, entende-se que esta está presente nas atividades que exponham o trabalhador a realização das suas atividades em contato com substâncias físicas, químicas ou biológicas capazes de ocasionar alguma doença ocupacional. A estes trabalhadores, como forma de compensação aos riscos que estão sendo expostos, será devido o adicional de insalubridade, que poderá variar em 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou ainda, 40% (quarenta por cento). Tal percentual será fixado de acordo com o grau do risco que a atividade oferece ao trabalhador.

Ainda, importante ressaltar que tais adicionais não podem ser cumulados, dessa forma, em uma atividade que seja insalubre ou perigosa, deverá o trabalhador optar por um dos adicionais, devendo obviamente escolher aquele que mais o beneficie.

1.4.1 Da perícia

Para que seja comprovado que o ambiente conta ou não com agentes perigosos ou insalubres capazes de afetar a saúde do trabalhador, é necessária a realização de uma perícia

técnica no local em que as atividades serão exercidas. Conforme destaca Romar (2018, p. 742), a perícia se trata de uma apuração obrigatória a fim de se comprovar a existência dos agentes nocivos à saúde do trabalhador.

Todavia, a realização da perícia não é suficiente para a constatação dos agentes agressores à saúde dos trabalhadores. Assim, além desta, deverá ainda o agente agressor constar expressamente como agente insalubre na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho.

A perícia poderá ser dispensada nos casos em que a periculosidade for oriunda da condução de motocicletas e roubos ou ainda outras espécies de violências físicas nas atividades profissionais destinadas a segurança pessoal ou patrimonial (CAIRO, 2017, p. 1001).

Dessa forma, entende-se que, para que seja averiguada a existência da insalubridade ou periculosidade no local de trabalho, é necessária a realização de uma perícia que possui caráter obrigatório. Todavia, excepcionam-se a tal obrigatoriedade determinados ramos de atividades.

1.5 Equipamento de proteção individual – EPI e Equipamento de proteção coletiva – EPC

Tanto os equipamentos de proteção individuais, quanto os equipamentos de proteção coletivos são meios utilizados como forma de resguardar a saúde e integridade do trabalhador.

O equipamento de proteção individual – EPI é caracterizado como todo instrumento, dispositivo, equipamento, vestimenta ou produto que tenha como objetivo proteger, eliminar, neutralizar ou reduzir os riscos atrelados ao trabalho ou ambiente. Tal equipamento é destinado à proteção individual de cada trabalhador (CASSAR, 2017, p. 1010).

Segundo Romar (2018, p. 746), o fornecimento de EPI's se trata de uma obrigatoriedade destinada ao empregador. Tal fornecimento deve ser gratuito e adequado ao risco em que o trabalhador se expõe. O equipamento deve estar perfeitamente conservado e funcionando corretamente.

Assim, será devido o uso do EPI em todas as execuções de atividades laborais que de algum modo possam proporcionar risco à saúde do trabalhador. O fornecimento destes equipamentos se trata de uma obrigatoriedade atribuída ao empregador, enquanto que, ao empregado, a utilização destes equipamentos é obrigatória.

Vale ressaltar ainda, que o equipamento, antes de ser posto para venda, deve possuir Certificado de Aprovação do Ministério Público (LEITE, 2018, p. 625).

Em relação ao equipamento de proteção coletiva – EPC, este se trata de algumas ferramentas que são instaladas no ambiente de trabalho com o objetivo de proporcionar a proteção da coletividade (TOSMANN, 2019, p.1).

Tosmann (2019, p. 1) expõe alguns exemplos de EPC's:

(...) cones, correntes, faixas de segurança; placas de sinalização; sirenes, alarmes e alertas luminosos nas empilhadeiras; grades de contenção; barreiras contra luminosidade ou radiação; bloqueio tipo cadeado e garra que servem para impedir o religamento de máquinas, equipamentos ou painéis elétricos durante o período de manutenção; sistema de ventilação e exaustão para eliminar gases, vapores ou poeiras contaminantes (TOSMANN, 2019, p.1).

Tanto os EPI's quanto os EPC's deverão ser fornecidos obrigatoriamente pelas empresas de forma gratuita. Ainda, incumbe ao empregador a tarefa de orientar acerca do uso desses equipamentos, fiscalizar para que seja verificado se os equipamentos estão sendo usados e se a forma de uso está correta (TOSMANN, 2019, p. 2).

Dessa forma, conclui-se que os equipamentos de proteção individuais e coletivos devem ser obrigatoriamente fornecidos pelos empregadores, que ainda devem assegurar a qualidade destes e fiscalizar o uso pelos empregados. E também trata-se de uma tarefa obrigatória o uso desses equipamentos por parte dos trabalhadores, que poderão responder por falta grave caso não usem tais equipamentos injustificadamente.

1.6 Fiscalização

A fiscalização quanto ao uso dos equipamentos de proteção, sejam individuais ou coletivos, fica a cargo do empregador, que arcará com a responsabilização devida caso não cumpra tal tarefa.

Em diversos casos, o empregado se recusa a usar o EPI alegando certo incômodo ou dificuldades na adaptação. Tal justificativa não deve ser aceita pelo empregador tendo em vista que a ausência do equipamento de proteção aumenta as chances de que se ocasione um acidente (TOSMANN, 2018, p. 2).

A fiscalização acerca do uso correto dos equipamentos de proteção individuais e coletivos se trata de uma prática imprescindível no que diz respeito ao combate ou

minimização em face dos acidentes laborais. O simples fornecimento, apesar de ser uma prática importante, precisa estar acompanhado da supervisão acerca da utilização deste.

Para se resguardar, Tosmann (2018, p. 2) indica algumas medidas que o empregador pode aplicar em sua empresa, como a realização de campanhas internas destinadas a prevenção de acidentes, com destaque para a importância do uso do EPC e do EPI; aplicação de advertências e suspensões aos trabalhadores que injustificadamente se recusarem a utilizar os equipamentos fornecidos e ainda, até chegar a demissão por justa causa para o trabalhador que, mesmo após todas as orientações, não seguir as regras impostas.

Ainda, como forma de se prevenir, a empresa deve possuir uma ficha de entrega dos equipamentos com o objetivo de comprovar o recebimento deste pelo empregado. Os órgãos responsáveis pela medicina e segurança do trabalho também exercerão papel fundamental acerca da fiscalização do uso dos EPI's e EPC's (TOSMANN, 2018, p. 2).

Assim, entende-se que o trabalhador deve obrigatoriamente utilizar os equipamentos de proteção fornecidos, não devendo ser considerada justificativa para o não uso, o mero incômodo ou dificuldade na adaptação. Ainda, sendo o fornecimento de tais equipamentos uma obrigatoriedade incumbida ao empregador, que poderá ser penalizado caso não cumpra com o seu dever, este deve se resguardar, tendo como fichas de entrega dos equipamentos meios que comprovem que estes foram recebidos pelos empregados.

CAPITULO II - DOS ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO E DOS PROGRAMAS EXISTENTES.

Neste capítulo o assunto a ser tratado será sobre os órgãos responsáveis pela medicina e segurança do trabalho e dos programas existentes, onde serão expostos alguns exemplos desses órgãos, as tarefas que estes desempenham, quem os compõe e ainda, a obrigatoriedade acerca da criação destes.

2.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPATR

Tanto a CIPA quando a CIPATR são comissões criadas pelas empresas que visam a prevenção de acidentes. Como será visto no decorrer deste tópico, tais comissões devem ser constituídas obrigatoriamente a partir da observação quanto ao número de empregados.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA se trata de um órgão constituído internamente pela empresa, que se destina a adotar medidas que visem a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (CAIRO, 2017, p. 1013). A norma regulamentadora número 5 (NR-5) que regulamenta a instituição da CIPA.

Segundo Cassar (2014, p. 1010), se torna obrigatória a constituição da CIPA a depender do número de empregados ou ainda, a depender da atividade desenvolvida. Vale dizer que entram na contagem os terceirizados que trabalhem no estabelecimento (CASSAR, 2014, p. 1195).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes visa a adoção de maneiras direcionadas a evitar a ocorrência de acidentes dentro do ambiente laboral. Tal órgão deverá ser criado obrigatoriamente no estabelecimento laboral com observância acerca do número de empregados daquele local.

Para a direção da CIPA, será eleito um empregado. Este dirigente terá a função de indicar as atividades que são mais propensas a ocasionarem acidentes, e ainda, solicitar que medidas sejam tomadas com o objetivo de oferecer manutenção ao local, recuperar e prevenir os riscos (CASSAR, 2017, p. 1195).

Os empregados eleitos integrarão a comissão e exercerão papel fundamental no que diz respeito à prevenção de acidentes. A indicação de locais mais propensos a ocasionarem acidentes bem como a indicação e adoção de medidas preventivas são práticas eficazes na busca pela minimização dos acidentes de trabalho.

Romar (2018, p. 755) indica que a CIPA tem como objetivo, prevenir “acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar permanentemente compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”.

A CIPA deve ser constituída por empresas privadas, empresas públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas e ainda, outras instituições que admitam trabalhadores como empregados (ROMAR, 2018, p. 756).

No que tange a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural – CIPRATR, esta é regulamentada pela norma regulamentadora número 31 (NR-31) na qual, será obrigatório o funcionamento de uma CIPATR nos estabelecimentos com 20 (vinte) ou mais empregados (PASSOS, 2020, p.1).

Dentre as atribuições dos membros da CIPATR, destacam-se:

Identificação das situações de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, nas instalações ou áreas de atividades do estabelecimento rural, comunicando-as ao empregador para as devidas providências; divulgação das informações relativas à segurança e saúde no trabalho; acompanhar e solicitar a cópia das CAT emitidas (PASSOS, 2020, p.1).

Assim, é possível que se chegue a conclusão de que ambas as comissões ora tratadas possuem os mesmos objetivos, e que somente se destinam a áreas distintas. Ambas visam a prevenção dos acidentes de trabalho, contando com o auxílio de seus membros para indicar, prevenir e solucionar questões referentes aos acidentes de trabalho.

2.1.1 Composição

A CIPA é composta por metade dos membros que representam os empregados e a outra metade como representante do empregador.

O número total dos integrantes da CIPA dependerá do número de empregados da empresa (ROMAR, 2018, p. 756).

Os representantes do empregador serão escolhidos por ele mesmo, sendo os titulares e suplentes. Já os representantes dos empregados serão submetidos a uma eleição de acordo com o art. 164, §§ 1 e 2 da CLT:

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o § único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados (BRASIL, 2017).

Assim, os membros que compõe a CIPA serão escolhidos através de uma eleição. Vale dizer que somente os representantes dos empregados é que serão eleitos. Os representantes do empregador serão indicados por ele mesmo.

2.1.2 Eleições

As eleições para a escolha dos membros da CIPA são destinadas para a escolha dos representantes dos empregados bem como, para a escolha do dirigente da comissão. Votam aqueles empregados que tiverem interesse.

Conforme o item 5.38 e 5.40 (NR-5) o empregador convocará as eleições para os representantes dos empregados da CIPA em no mínimo 60 (sessenta) dias antes do fim do mandato em curso. O processo eleitoral deverá observar os requisitos de publicação em edital; inscrição e eleição individual; liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento; garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição; realização da eleição em dia normal de trabalho; voto secreto; apuração dos votos em horário normal de trabalho; opção de eleição através de meio eletrônico.

O mandato dos membros em geral possui duração de 1 (um) ano, sendo que é permitida a reeleição, conforme regulamenta o art. 164, §3 da CLT, “O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 ano, permitida uma reeleição.”

Passos (2020, p. 1) explica que a respeito das eleições dos membros da CIPATR, esta seguirá de forma similar às eleições da CIPA. A diferença se destaca quanto ao mandato, que terá duração de 2 (dois) anos, sendo permitida uma reeleição.

2.1.3 Regulamentação NR-5

A norma regulamentadora número 5 se trata de uma dentre as 36 NR's aprovadas pela Portaria n° 3.214/78 do Ministério do Trabalho (CAIRO, 2017, p. 997). A NR- 5 regulamenta os aspectos referentes a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, como o objetivo, constituição, organização, atribuições, funcionamento, processo eleitoral entre outros.

Inicialmente, a NR-5 trata do seu objetivo, ou seja, a finalidade que a criação da CIPA possui, sendo esta a prevenção dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e ainda, a maneira de compatibilizar o exercício da atividade laboral com a preservação da saúde e vida do trabalhador.

Devem constituir a CIPA “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.” (NR-5). Além da criação da comissão, tais empresas devem mantê-la em pleno e regular funcionamento.

Conforme já destacado, a composição desta se dará por representantes dos empregados que serão eleitos, e representantes do empregador, que serão designados por ele mesmo. O empregador designará ainda o Presidente da CIPA. Caberá aos representantes dos empregados escolherem os titulares e vice-presidente. O mandato daqueles eleitos terá a duração de 1 (um) ano e será permitida uma reeleição.

Importante destacar que os membros da CIPA contam com estabilidade, ou seja, aqueles que constituírem a comissão não poderão ser dispensados arbitrariamente ou sem justo motivo desde o registro da candidatura até um ano após o final o seu mandato.

A comissão não poderá ser desativada ou ter o número dos seus representantes reduzidos, mesmo que haja a redução do número de empregados. Somente será permitida a desativação da CIPA no caso em que as atividades do estabelecimento forem encerradas.

Dentre as atribuições da CIPA, em conjunto haverá algumas atribuições e cada classe de membros contará com uma tarefa.

No que tange ao funcionamento da CIPA, de acordo com o que consta no item 5.23 e seguintes da NR-5, serão realizadas reuniões ordinárias mensais e ainda, haverá a possibilidade de reuniões extraordinárias em casos de denúncia, acidente grave ou fatal ou ainda, quando houver solicitação expressa de uma das representações.

Os membros da CIPA deverão contar com treinamento promovido pela empresa. Tal treinamento deverá contar com o estudo do ambiente, formas de investigação e análise dos acidentes dentre outros itens.

2.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT

O SESMT se trata de um serviço atrelado a CIPA, assunto abordado anteriormente. Este, assim como a comissão, visa a prevenção dos acidentes laborais, protegendo assim, a saúde e integridade dos trabalhadores.

Conforme expõe Romar (2018, p. 757), “o SESMT tem a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”. Este serviço é regulamentado pela norma regulamentadora número 4 (NR-4).

A obrigatoriedade da constituição desse serviço se dará em razão da quantidade de empregados e o grau de risco que a atividade proporciona a estes. Será composto por médico do trabalho, segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho (ROMAR, 2018, p. 757).

É tarefa da CIPA realizar a análise do meio ambiente de trabalho e solicitar a intervenção do SESMT. Importante ressaltar que a CIPA e o SESMT são órgãos que interagem entre si, tendo em vista que este último atuará cumprindo as solicitações feitas pela CIPA (CAIRO, 2017, p. 1013).

Os integrantes do SESMT devem ser empregados da empresa e devem ser devidamente habilitados. Ainda, é vedado que estes profissionais que integram o órgão realizem outras atividades na empresa durante o período que estão atuando no SESMT (ROMAR, 758; 759).

Romar (2018, p. 759) destaca as principais atribuições dos integrantes do SESMT, sendo estas:

Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de EPIs. De acordo com a NR -6 da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/78, compete ao SESMT, ouvida a CIPA, e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade; colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa; responsabilizar-se tecnicamente pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR's aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou

seus estabelecimentos; manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações; analisar e registrar em documento específico 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 dos indivíduos portadores de doença ocupacional ou acidentados; registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, devendo a empresa encaminhar um mapa contendo a avaliação anual dos mesmos dados à Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho até o dia 31 de janeiro, por intermédio do órgão regional do Ministério do Trabalho; manter acessíveis todos os registros relativos a doenças, acidentes e risco; elaborar planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem o combate a incêndios e o salvamento e de imediata atenção à vítima de qualquer acidente no local de trabalho (ROMAR, 2018, p. 758; 759).

Assim, conforme visto, o SESMT se trata de um serviço que complementa a atividade desenvolvida pela CIPA. A composição deste será obrigatória a depender do número de empregados e o grau de risco que a atividade expõe os colaboradores. Devem integrar o SESMT os próprios empregados da empresa, que não poderão exercer atividades extras enquanto estiverem atuando neste serviço de proteção.

2.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

O programa abordado a seguir se trata de uma maneira adotada pelas empresas com o intuito de prevenir acidentes laborais. O PCMSO identificará os locais e atividades que são propensos a ocasionarem acidentes laborais.

Trata-se de um programa de iniciativa das empresas que visa a preservação da saúde dos trabalhadores. Deve ser elaborado e implantado com observância dos riscos à saúde do trabalhador. Possui caráter preventivo e de rastreamento e diagnóstico precoce dos agentes que podem ocasionar agravo à saúde do trabalhador (ROMAR, 2018, p. 760).

Romar (2018, p. 760) ainda destaca que, nos casos de terceirização, a empresa contratante deve informar a contratada os riscos decorrentes da elaboração daquela atividade, o que assim, auxiliará na elaboração e implantação do PCMSO no local onde o trabalho será desenvolvido.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é regulamentado pela norma regulamentadora número 7 (NR-7). Dentre as competências destinadas ao empregador, destacam-se:

Garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia; custear, sem ônus para o empregado, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO; indicar, dentre os médicos do SESMT da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO; no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO; inexistindo médico do trabalho na localidade, contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO (ROMAR, 2018, p. 761; 762).

Contudo, o PCMSO possui como finalidade a prevenção de fato dos acidentes de trabalho, buscando rastrear quais locais e atividades que indicam maior possibilidade de ocorrência de acidentes laborais, possibilitando assim que os riscos sejam reduzidos ou até mesmo eliminados antes que algum trabalhador seja vítima de um acidente.

2.4 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O PPRA é um programa que se destina a preservar a saúde e integridade dos trabalhadores, devendo estar atrelado ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

De acordo com Romar (2018, p. 759) tal programa, para que atinja suas finalidades, deve seguir algumas etapas, dentre as quais estão a antecipação e reconhecimento dos riscos; estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; implantação de medidas de controle de avaliação de sua eficácia; monitoramento da exposição aos riscos e o registro e divulgação dos dados.

A regulamentação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais é dada pela norma regulamentadora número 9 (NR-9).

O PPRA, assim como o PCMSO, visa prevenir os acidentes laborais indicando quais locais e atividades são mais propensos a ocasionarem acidentes. A diferença entre estes programas é que a proposta abordada pelo PPRA deverá ser desenvolvida pelo empregador juntamente com os seus trabalhadores. Já o PCMSO é desenvolvido por uma empresa contratada que será composta por um médico do trabalho que deverá integrar o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

CAPITULO III - ACIDENTES DE TRABALHO E FORMAS DE PREVENÇÃO

Neste capítulo serão abordados diferentes aspectos no que diz respeito aos acidentes de trabalho, como o registro da comunicação dos acidentes de trabalho, algumas espécies de acidentes, formas de prevenção e ainda, os benefícios destinados aos trabalhadores que em razão de um acidente de trabalho, ficam temporariamente ou permanentemente incapacitados de exercer suas atividades laborais.

3.1 Comunicação de acidente de trabalho – CAT

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é o instrumento destinado a registrar tanto um acidente de trabalho ou de trajeto ou ainda uma doença ocupacional. É a primeira etapa que o empregador deve cumprir. Através de tal registro, o empregado poderá passar pela perícia realizada pelo INSS.

É também imprescindível caso haja a necessidade de solicitação de benefícios previdenciários destinados aos trabalhadores que necessitem do afastamento temporário ou permanente de suas atividades laborais. O registro do acidente também se mostra muito importante em relação às estatísticas mais precisas que o governo pode obter.

Segundo Godinho (2018, p. 727), a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) se trata de uma das obrigações do empregador que se origina com o contrato de trabalho. Tal comunicação deve ser feita em situações de infortúnio do trabalho.

Conforme diz Romar (2018, p. 750), a comunicação deve ser feita, até no dia útil seguinte ao acidente. Em caso de óbito, o acidente deve ser comunicado imediatamente. Caso a empresa não comunique o acidente, é possível que o próprio empregado o faça ou ainda seus dependentes, entidades sindicais, médicos (as) ou autoridades públicas (magistrados, membros do Ministério Público e dos serviços jurídicos da União e dos Estados ou do Distrito

Federal e comandantes de unidades do Exército, da Marinha, da Aeronáutica, do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar). Estes poderão comunicar o acidente a qualquer tempo.

Cabe ressaltar que, a empresa que não cumprir com seu dever de encaminhar o registro de acidente do empregado, poderá estar sujeita a aplicação de multa, conforme dispõe o Decreto nº 3.048/1999, nos artigos 286 e 336:

Art. 286. A infração ao disposto no art. 336 sujeita o responsável à multa variável entre os limites mínimo e máximo do salário-de-contribuição, por acidente que tenha deixado de comunicar nesse prazo.

§ 1º Em caso de morte, a comunicação a que se refere este artigo deverá ser efetuada de imediato à autoridade competente.

§ 2º A multa será elevada em duas vezes o seu valor a cada reincidência.

§ 3º A multa será aplicada no seu grau mínimo na ocorrência da primeira comunicação feita fora do prazo estabelecido neste artigo ou não comunicada, observado o disposto nos arts. 290 a 292.

Art. 336. Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente (...) até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena da multa aplicada e cobrada na forma do art. 286 (BRASIL, 1999).

O fato de haver a comunicação do acidente, que não tenha sido feita pela empresa, não exclui seu dever de prestar apoio ao empregado e cumprir suas obrigações legais. Dessa forma, mesmo havendo o registro do acidente, a empresa não será eximida de arcar com a multa cabível.

Existem três tipos de CAT, o inicial, o de reabertura e o de comunicação de óbito. A Comunicação de Acidente de Trabalho inicial é utilizada quando ocorre o acidente de trabalho, doença ocupacional ou acidente de trajeto, ou ainda, quando há óbito imediato.

A comunicação de reabertura é utilizada quando houver algum agravamento na lesão que originou em razão do acidente ou doença de trabalho. Na CAT de reabertura deverá constar as mesmas informações da época do acidente. Não serão aceitas as comunicações de simples assistência médica ou com afastamento com menos de 15 (quinze) dias consecutivos.

A comunicação de óbito é aquela que será utilizada quando há morte do trabalhador em razão do acidente sofrido. É importante observar que, este comunicado somente poderá ser utilizado caso já tenha sido emitida CAT inicial.

Para que a comunicação do acidente seja preenchida, devem ser indicadas as documentações do empregador e empregado, todos os fatos acerca do acidente, como o atendimento médico e emergencial e também deve conter ocorrência policial, caso haja.

3.2 Espécies de acidentes de trabalho

As espécies de acidentes de trabalho contam com algumas classificações. Estas ocorrem de acordo com o âmbito em que o acidente ocorre. Ainda, em razão dos acidentes laborais, há a ocorrência de algumas doenças, que serão abordadas a seguir.

De acordo com Cassar (2014, p. 1199), em relação aos tipos de acidentes de trabalho, a legislação indica três principais tipos, os acidentes típicos, atípicos, conhecidos também como equiparados ou ainda os acidentes de trajeto. Os acidentes típicos são considerados os mais comuns, tendo em vista que são aqueles ocorridos no próprio ambiente de trabalho ou arredores. Geralmente esse tipo de acidente ocorre quando há negligência, imperícia ou ainda em razão de enchentes e deslizamentos.

Para Cairo (2017, p. 1055), os acidentes típicos são eventos previsíveis e que geralmente podem ser prevenidos. As causas são claramente identificáveis dentro do ambiente de trabalho, o que garante que tais acidentes podem ser neutralizados ou até mesmo eliminados.

Já os acidentes atípicos se tratam daqueles que, embora o empregado não tenha sido unicamente o causador do acidente, contribuiu para que o mesmo acontecesse. Como exemplo desse tipo de acidente, podem-se citar as doenças ocupacionais. O terceiro tipo de acidente de trabalho, o de trajeto, é aquele que ocorre durante o percurso entre a empresa e a casa do trabalhador ou entre a casa e a empresa, independentemente do transporte utilizado, podendo ser particular, público ou da empresa (CASSAR, 2014, p. 1199).

Existem ainda as doenças profissionais e/ou ocupacionais e as doenças de trabalho. O artigo 20, inciso I e II da Lei 8.213/1991 as conceitua:

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 I (BRASIL, 1991).

Geralmente, as doenças ocupacionais, também conhecidas como ergopatias, tecnopatias ou doenças profissionais típicas, estão atreladas a determinadas categorias profissionais de trabalhadores. Na maior parte dos casos, iniciam-se de forma leve e sofrem

agravamento com o passar do tempo. Como exemplo de doença ocupacional, há o Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 45).

Segundo Cairo (2017, p. 1056), determinadas doenças ocupacionais têm sua causa atrelada a uma atividade específica do trabalho desenvolvido. Como exemplo, há a Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), que geralmente acomete telefonistas e operadores de telemarketing.

Dada a sua tipicidade, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho. Há uma presunção legal nesse sentido. Decorrem de microtraumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido. Por exemplo, os trabalhadores da mineração, sabe-se de há muito que estão sujeitos à exposição do pó de sílica, e, portanto, com chances de contrair a silicose, sendo, pois, esta considerada uma doença profissional. Outros exemplos são o saturnismo, doença causada pelo chumbo, o hidragismo, causada pela exposição ao mercúrio etc. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019 p. 45).

Segundo Romar (2018, p. 748), o artigo 20, §1 da Lei 8.213/1991 dispõe sobre as doenças que não serão consideradas ocupacionais. São elas, doença degenerativa, que possui como causa o desgaste natural do corpo humano; doença inerente ao grupo etário; doença que não produz incapacidade e a doença endêmica, entendida como aquela que existe constantemente em determinado lugar, todavia, deverá ser analisado a que condições o trabalhador esta sendo exposto. Conforme Cairo (2017, p. 1057), caso o empregador tenha proporcionado o agravamento das doenças citadas acima, este poderá ser devidamente responsabilizado.

Assim, é possível concluir que os acidentes de trabalho recebem classificação em três categorias, os acidentes típicos, atípicos e os acidentes de trajeto. No que tange às doenças atreladas à prática de atividades laborais, existem as doenças ocupacionais ou profissionais e as doenças do trabalho.

3.2.1 Doenças equiparadas a acidente de trabalho (doença ocupacional)

Em razão de alguma atividade desenvolvida no trabalho, há a possibilidade do surgimento de algumas doenças. Estas podem estar relacionadas a alguma atividade específica que é desenvolvida ou ainda, aquela que ocorre em razão das condições em que o trabalho é desempenhado.

As doenças ocupacionais são classificadas como acidentes de trabalho atípicos ou equiparados. Na doença ocupacional, entende-se que, embora o acidente não tenha sido a única causa para que o problema se originasse, este contribuiu para o resultado, podendo ser a perda da capacidade laboral do trabalhador, lesão ou ainda, sua morte (CASSAR, 2014, p. 1199).

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 indica quais são as equiparações relacionadas aos acidentes de trabalho:

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. (BRASIL, 1991).

Mediante o exposto, as doenças ocupacionais são aquelas que recebem a classificação de acidentes atípicos ou equiparados, tendo em vista que, entende-se que apesar da atividade desempenhada pelo trabalhador não ter sido motivo exclusivo para ocasionar a doença, o exercício daquela função contribuiu para a ocorrência desta.

3.2.2 Os fatores que influenciam nos acidentes e a análise das situações potenciais de acidente

Como já discutido anteriormente, existem certas condições as quais os trabalhadores são expostos que são capazes de aumentar os riscos da ocorrência de acidentes laborais. Em regra, as atividades devem ser realizadas em ambientes seguros, limpos, mantendo assim a preservação do ambiente de trabalho.

Todavia, excepcionalmente, algumas atividades são realizadas em ambientes que potencializam a ocorrência de acidentes, são os ambientes perigosos e insalubres. O trabalho realizado em condições perigosas são aqueles realizados a partir de exposição direta com inflamáveis, explosivos, uso de motocicletas entre outros (ROMAR, 2018, p. 734).

Romar (2018, p. 740) indica que os trabalhos realizados em condições insalubres são aqueles realizados a partir de exposição com agentes nocivos à saúde, que exceda o limite capaz de se tolerar.

Como forma de minimizar os agentes causadores da periculosidade e/ou insalubridade, é devido o uso dos equipamentos de proteção individuais e coletivos. E ainda, como forma de compensação em razão da exposição destes trabalhadores com agentes que podem atribuir risco à saúde e vida, será devido o adicional de periculosidade ou insalubridade. Tais adicionais incidirão sobre o salário contratual destes empregados.

Dentre os fatores que influenciam os acidentes, pode-se mencionar o não uso dos equipamentos de proteção individuais e coletivos. O fornecimento destes equipamentos é uma tarefa direcionada ao empregador, que além de fornecer e orientar acerca da utilização, deve realizar a fiscalização (ROMAR, 2018, p. 746).

Existe também o entendimento de que os acidentes de trabalho são ocasionados pela prática de atos inseguros. Os atos inseguros são separados em duas categorias, os erros e as violações. No que tange aos erros, entende-se que estes decorrem das atividades físicas ou mentais que não alcançam o pretendido. Já as violações caracterizam-se como a desobediência de normas, regras e instruções oferecidas, como as orientações acerca do uso de EPI's ou ainda, como a atividade laboral deve ser realizada objetivando a prática mais segura possível (CORREA; CARDOSO, 2007, p. 3).

Contudo, existem diversas práticas que fortalecem a ocorrência dos acidentes de trabalho. Além da inobservância acerca das indicações sobre a importância do uso dos EPI's e EPC's tanto por parte dos empregados como por parte dos empregadores, a falta da criação

dos órgãos de proteção bem como dos programas de proteção também intensificam o acontecimento dos acidentes.

3.3 Formas de prevenção

Conforme já comentado nesta pesquisa, existem diversas práticas que possuem como propósito a diminuição ou até mesmo a extinção dos acidentes de trabalho. Contudo, é necessário que tais práticas sejam adotadas pelas empresas e que sejam efetivamente desenvolvidas.

A distribuição dos Equipamentos de Proteção Individuais – EPIs e dos Equipamentos de Proteção Coletivos – EPC’s são deveres impostos ao empregador, que deve fazê-lo de forma gratuita. Tais equipamentos devem estar aptos para o uso, estando perfeitamente conversados e adequados à função desenvolvida pelo trabalhador. Todavia, somente o fornecimento dos equipamentos não é suficiente. É necessário que os trabalhadores sejam instruídos de como usá-los e ainda, alertados acerca da importância do uso correto. Cabe até mesmo punição ao trabalhador que injustificadamente se recusar a usar tais equipamentos.

Conforme destaca Romar (2018, p. 725) “o EPI deve ser adequado ao risco, estar em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como ter certificado de aprovação do Ministério do Trabalho”.

A preservação do meio ambiente de trabalho também se trata de uma das formas que integram os meios destinados a prevenção dos acidentes de trabalho. As atividades realizadas de forma segura são capazes de minimizar e até mesmo extinguir os acidentes laborais. Dentre as práticas de proteção ao meio ambiente de trabalho, a legislação trabalhista prevê requisitos que devem ser observados antes mesmo do início das atividades do estabelecimento. Dentre os arts. 170 a 174 da Consolidação das Leis Trabalhistas, há a previsão dos requisitos que o ambiente deve obedecer, como a altura do ambiente, que devem prezar pelo conforto do trabalhador que irá exercer suas atividades naquele local. Além disso, é previsto que os pisos não devem apresentar saliências ou depressões, as aberturas em paredes e janelas deverão ser protegidas, sendo todas essas indicações são meios que possam preservar a saúde e bem-estar do trabalhador.

No que tange aos programas e órgãos constituídos pelas empresas, estes também exercem papel fundamental no que diz respeito à proteção do trabalhador e prevenção dos acidentes de trabalho. Os órgãos como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT atuam em conjunto, tendo como uma das principais tarefas o zelo e cuidado em face das condições em que as atividades laborais são desenvolvidas, observando quais as condições que potencializam o risco de acidentes, e solicitar ao empregador a adoção de medidas que eliminem ou reduzam os riscos.

Já os programas de prevenção, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, visam rastrear os riscos presentes no local de trabalho, atuando de fato como uma medida preventiva.

Tanto os órgãos como os programas de prevenção são regulamentados por normas regulamentadoras oriundas da Portaria n. 3214/78 do Ministério do Trabalho. Nessas NR's estão presentes os requisitos de constituição e funcionamentos dos órgãos e programas, o papel desenvolvido pelos empregados e empregadores, quais as atribuições de cada um, para qual finalidade cada organização será direcionada, entre outros.

3.4 Benefícios destinados ao trabalhador

Os benefícios destinados ao trabalhador vítima de um acidente de trabalho possuem o intuito de ampará-lo durante o período em que não puder exercer suas atividades laborais. Tais benefícios que serão expostos a seguir contam com alguns procedimentos até que possam ser recebidos pelo trabalhador.

Segundo Monteiro e Bertagni (2019, p. 65), em relação aos benefícios que o trabalhador dispõe quando sofre um acidente de trabalho, existem duas categorias de prestações, as de pagamento continuado e as de pagamento único. Dentro da categoria de prestação de pagamento continuado, inclui-se o auxílio-doença acidentário; auxílio-acidente; aposentadoria por invalidez acidentária; pensão por morte e abono anual. Se tratando de prestação de pagamento único, há o pecúlio acidentário por invalidez e o pecúlio por morte.

O auxílio-doença acidentário se trata de uma renda mensal, destinada ao segurado a partir de seu décimo sexto dia de afastamento. Tal benefício possui caráter temporário, ou seja, cessará com a alta médica, com o encerramento da reabilitação profissional, com a recusa ou abandono de tratamento, com a concessão da aposentadoria ou com a morte do segurado (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 73).

O benefício será devido ao segurado do INSS que terá concedido o auxílio após perícia médica. Depois de marcada a perícia, estando impossibilitado de comparecer, poderá o

segurado solicitar, apenas uma vez, a remarcação, sendo que tal solicitação deve ser feita 03 (três) dias antes da data agendada.

Para os casos de internação hospitalar ou restrição ao leito, o prazo para remarcação será de sete dias antes ou até a data agendada, sendo necessária solicitar a perícia hospitalar ou domiciliar. Não comparecendo na data agendada, não havendo solicitado remarcação ou cancelamento, o segurado ficará proibido de requerer o benefício pelos próximos 30 (trinta) dias.

O beneficiário poderá ainda solicitar a prorrogação do auxílio caso julgue que o tempo do benefício foi insuficiente. Tal pedido de prorrogação deve ser feito nos últimos 15 (quinze) do auxílio. Caso não concorde com a cessação do benefício ou indeferimento, ou ainda não seja mais possível solicitar prorrogação, o segurado poderá ingressar com recurso à Junta de Recursos, no prazo de 30 (trinta) dias contados da ciência da decisão.

Os principais requisitos são cumprir a carência mínima de 12 (doze) contribuições mensais, possuir qualidade de segurado, comprovar doença ou acidente que o torne temporariamente incapaz para o seu trabalho em perícia médica, e caso seja relação de empregado em empresa, estar afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, que podem ser corridos ou intercalados dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, devendo ser o afastamento pelo mesmo motivo.

O auxílio-acidente é devido ao trabalhador que, após alta médica, em razão da lesão provocada pelo acidente laboral ou doença ocupacional, apresenta perda da capacidade laborativa parcial ou permanente, o que influenciará diretamente na sua capacidade de trabalho habitual.

Consiste em um benefício de natureza indenizatória, dessa forma, se tratando de uma indenização, não impede que o trabalhador continue suas atividades laborativas. Não há necessidade que o beneficiário compareça nas unidades do INSS, sendo um atendimento realizado à distância. Somente será necessário o comparecimento em agência caso seja solicitado (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 75).

Acerca dos requisitos para solicitar o auxílio-acidente, é necessário ter qualidade de segurado; não há exigência acerca do cumprimento de carência e ser, à época do acidente, empregado urbano ou rural, empregado doméstico, trabalhador avulso ou segurado especial. Contribuinte individual e contribuinte facultativo não possuem direito ao benefício.

De acordo com Monteiro e Bertagni (2019, p. 85), a aposentadoria por invalidez também se trata de renda mensal. Será cabível ao trabalhador que, em razão de acidente

laboral, se tornou inapto a exercer a atividade que anterior à lesão exercia, e que também não poderá ser reabilitado em outra profissão.

Se tratando da aposentadoria, diversos fatores devem ser analisados. Primeiramente, a lei utiliza a expressão “atividade que lhe garanta a subsistência”. Será levada em consideração também, a escolaridade, capacidade profissionalizante, idade, meio social, entre outros. Aquele que se filiar à Previdência Social possuindo doença ou lesão que geraria a aposentadoria, não será beneficiado, exceto em caso de agravamento.

Para Cassar (2014, p. 997), a aposentadoria por invalidez deve perdurar enquanto o contrato de trabalho permanecer suspenso, seguindo o que regulamenta o art. 475, CLT c/c art. 43 da Lei 8.213/91. Todavia, existe uma divisão de entendimentos acerca da doutrina, tendo em vista que, para alguns o contrato de trabalho não pode ficar suspenso indefinidamente.

Já para outros, a aposentadoria por invalidez é capaz de suspender o contrato de trabalho pelo período máximo de cinco anos. Após tal período, a aposentadoria se torna definitiva e põe fim ao contrato. A jurisprudência trabalhista adota a tese de que o prazo da suspensão do contrato é o mesmo prazo da aposentadoria, mesmo que exceda os cinco anos.

O aposentado por invalidez deverá passar por revisão periódica do benefício, sendo reavaliado a cada 02 (dois) anos por perícia do INSS. Os segurados maiores de 60 (sessenta) anos, com mais de 15 (quinze) anos de benefício e os segurados com HIV/AIDS são isentos da revisão periódica.

O benefício da aposentadoria por invalidez terá início com a constatação da efetiva incapacidade total e permanente. Geralmente, substitui o auxílio-doença. Todavia, existem situações que, após constatações da perícia, a aposentadoria poderá ser concedida sem antes haver o auxílio-doença. Essa situação ocorrerá quando for notável a irreversibilidade da lesão. Importante dizer que, somente a perícia judicial é apta para indicar a total incapacidade (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 82).

Em regra, o valor será sempre de 100% do salário do benefício. A exceção fica por conta dos trabalhadores que, em razão do acidente de trabalho, além de se tornar inválido, necessita do permanente auxílio de outra pessoa. Assim, o valor será de 125% do salário do benefício, que incidirá também sobre o 13º salário. Para que tal acréscimo seja concedido, o beneficiário deverá passar por nova perícia médica. Com a morte do beneficiário, a adição de 25% não será incorporada à pensão dos dependentes (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 82).

Finalizando a categoria de prestação de pagamento continuado, a pensão por morte, assim como os benefícios anteriores, se trata de renda mensal, que será destinada aos dependentes do trabalhador que faleceu vítima de um acidente de trabalho. O óbito deve estar diretamente relacionado ao infortúnio laboral.

Não há o que se falar em pensão por morte, a pessoa que, recebendo aposentadoria por invalidez, em razão de outro motivo que não o do acidente de trabalho, venha a falecer. No caso de morte presumida, haverá a necessidade de se ingressar com ação declaratória após 06 (seis) meses do desaparecimento do trabalhador. Havendo comprovação do desaparecimento, em razão de catástrofe ou desastre, a pensão poderá ser requerida imediatamente (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 85).

Para o caso de morte presumida, a pensão será provisória. Reaparecendo o trabalhador, a pensão será suspensa, não havendo obrigação de reposição dos valores recebidos, com exceção aos casos de má-fé (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 85).

De acordo com Monteiro e Bertagni (2019, p. 83), valor que os dependentes receberão será de 100% da aposentadoria por invalidez ou, caso não tenha havido, será pago o valor que teria direito o beneficiário. A pensão será dividida em quantos forem os dependentes.

Os que podem se beneficiar da pensão por morte são cônjuge ou companheira, devendo ser comprovado casamento ou união estável; filhos e equiparados, devem possuir menos de 21 anos de idade, salvo se for inválido ou com deficiência; os pais, desde que comprovem dependência econômica ou ainda os irmãos, sendo necessária a comprovação da dependência econômica e idade inferior a 21 anos de idade, a não ser que seja inválido ou com deficiência.

Acerca do abono anual, o art. 40 da Lei nº 8.213/1991 dispõe que se trata de uma renda anual que terá direito aquele que, durante o ano civil, for beneficiário de auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez acidentária ou pensão por morte. Trata-se de um benefício acessório que é equiparado ao 13º salário.

Com relação à prestação de pagamento único, existe o pecúlio por invalidez permanente acidentária e o pecúlio por morte acidentária. Refere-se a pagamento único que garantia ao inválido permanentemente devido ao acidente de trabalho, 75% do limite máximo da contribuição. Para o dependente de beneficiário que morreu em razão de um acidente laboral, o valor pago era de 150% do limite máximo da contribuição. Todavia, esse tipo de benefício atualmente não existe mais (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 85).

Dessa forma, é possível observar as espécies de benefícios que são destinados ao trabalhador, e ainda, em qual caso será devido à requisição de tal benefício. Vale ressaltar, que estes possuem a finalidade de amparar o trabalhador e seus dependentes durante o período que este não puder desempenhar suas atividades laborais. Além disso, devem ser observados os requisitos que devem ser seguidos para que o trabalhador possa dispor do seu direito de ser beneficiário dos citados auxílios. A perícia é uma das práticas fundamentais, bem como a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

3.5 Da estabilidade do empregado acidentado

O trabalhador, que em razão de sua atividade profissional, sofrer algum tipo de acidente de trabalho e assim, necessitar usufruir do auxílio-doença acidentário, com o fim de tal auxílio e consequente reintegração ao trabalho, gozará de estabilidade de emprego pelo período de 12 (doze) meses.

É conferido ao trabalhador, vítima de um acidente laboral, a estabilidade de emprego. Conforme regulamenta o art. 118 da Lei 8.213/91:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio - doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.” (BRASIL, 1991).

Romar (2018, p. 642) explica que tal estabilidade possui como finalidade amparar o trabalhador que, após se recuperar de um acidente de trabalho, possui grande dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho. Dessa forma, a estabilidade visa reverter as consequências ocasionadas pelo acidente, resguardando o trabalhador durante o período em que está fragilizado e com redução do seu ritmo de trabalho.

A fim de ser beneficiado pela garantia da estabilidade, é necessário que o empregado cumpra dois principais requisitos, quais sejam, ter ficado afastado do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias em razão do acidente de trabalho ou doença ocupacional, e ter recebido o auxílio-doença acidentário.

Excepcionalmente, tais requisitos podem deixar de ser exigidos. É o caso da constatação de doença profissional do empregado após ter sido despedido. É necessário que tal doença profissional esteja relacionada a execução da atividade do trabalhador (ROMAR, 2018, p. 644).

É válido ressaltar que também é assegurada a estabilidade aos empregados que tenham se acidentado no decorrer do contrato por prazo determinado ou contrato de experiência ou ainda, àqueles que tenham sido vítimas do acidente na vigência do aviso prévio trabalhado, sendo necessário o preenchimento dos requisitos ora mencionados.

3.6 Da responsabilidade do empregador

No que tange a responsabilização do empregador, existe a possibilidade de tal responsabilização ser objetiva ou subjetiva. No que diz respeito da responsabilização objetiva, como será observado a seguir, para que o empregador seja responsabilizado pelo acidente laboral, não há a necessidade da comprovação do dolo ou da culpa,

Já no que diz respeito à responsabilização subjetiva, para que o empregador seja responsabilizado pelo acidente ocorrido, será necessário que se comprove o dolo ou culpa, ou seja, deverá ser comprovado que a ação ou omissão do empregador ocasionou ou contribuiu para a ocorrência do acidente laboral.

3.6.1 Da responsabilidade objetiva do empregador

Em relação à responsabilização objetiva, o art. 927, parágrafo único do Código Civil regulamenta que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2002).

Bertotti (2014, p. 110) explica que, a responsabilização objetiva do empregador acerca de um acidente trabalhista nasceu com o objetivo de responsabilizar o empregador e conseqüentemente, amparar o empregado naquelas situações em que seria impossível comprovar a culpa do empregador. Tal espécie de responsabilização possui como finalidade proteger a vítima do acidente laboral.

Dessa forma, a responsabilização objetiva do empregador em face dos acidentes laborais visa amparar o trabalhador naquelas situações em que seja dificultosa a comprovação de culpa. Assim, cabe ao trabalhador apenas demonstrar o nexo causal e o dano sofrido.

A seguir, algumas exemplificações acerca da aplicabilidade dessa forma de responsabilização objetiva do empregador, que não necessita da comprovação de culpa, em face da ocorrência de acidentes de trabalho.

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA EMPREGADORA. Hipótese em que a atividade da reclamante se caracteriza como de risco, apta a fazer incidir a teoria da responsabilidade objetiva da empregadora, uma vez que a autora era cobradora de ônibus da empresa, desempenhando sua atividade dentro de coletivos que circulavam em rodovias e estradas, o que a expunha a riscos de acidentes de trânsito de forma mais acentuada em relação aos demais trabalhadores (TRT-4 - RO: 00224420920155040030, data de Julgamento: 23/11/2018, 11ª Turma).

Contudo, a partir da jurisprudência ora citada, é possível observar que o risco que a atividade desenvolvida proporcionava à trabalhadora já foi suficiente para caracterizar a responsabilização da empregadora. Não houve a necessidade da comprovação da culpa.

3.6.1.1 Da teoria do risco

Acerca da teoria do risco, esta surgiu a partir da dúvida entre, condenar a reparação de um dano alguém que não é culpado ou deixar a vítima, também sem culpa, sem indenização. Assim, foi firmado o entendimento de que, aquele que criou o risco é quem deve arcar com a culpa dos danos que estes causarem, mesmo que não haja culpa (BERTOTTI, 2014, p. 111).

Bertotti (2014, p. 112) expõe que, a partir da origem de tal teoria, esta ganhou ramificações. A primeira delas é o risco-proveito. Nesta, entende-se que, o responsável pelo dano será aquele que tirar proveito da atividade do qual o dano foi oriundo. Todavia, a grande dificuldade estava em comprovar a obtenção de tal proveito para que assim pudesse ser direcionada a responsabilização.

Assim, entende-se que, a teoria do risco é aquela em que o empregador será responsabilizado pelo dano que causou, mesmo que sua culpa não seja comprovada. A ideia da teoria do risco-proveito, visa atribuir a responsabilização àquele que obteria proveito da atividade danosa, contudo, a dificuldade para esta responsabilização estava na comprovação da obtenção do proveito.

Em seguida, com o insucesso da teoria do risco-proveito, surgiu a teoria do risco criado. Esta teoria, a qual é adotada pelo Código Civil de 2002, é mais abrangente, entendendo que, qualquer atitude do homem que origine uma consequência danosa, é passível de responsabilização e conseqüentemente, a origem de uma obrigação de indenizar.

No que diz respeito à teoria do risco profissional, esta engloba todas as atividades laborais. Nesta, surge a obrigação de indenizar quando o dano decorrer da atividade exercida pelo profissional (BERTOTTI, 2014, p. 112).

Conforme Bertotti (2014, p. 112), a última teoria acerca do risco, se trata da teoria do risco-integral, onde será obrigatória a indenização mesmo que não exista nexos causal, como é o caso da culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro e caso fortuito e força maior. Vale ressaltar que tal posicionamento é minoritário.

A adoção da teoria do risco visa a proteção do empregado, tendo em vista que, no que diz respeito à relação trabalhista, se trata da parte mais fraca, ou seja, a parte hipossuficiente, que em grande parte dos casos, não possui condições de arcar com os meios necessários para que a culpa ou dolo do empregador sejam comprovados. Tal teoria é baseada no princípio da proteção.

3.6.2 Da responsabilidade subjetiva do empregador

A responsabilidade subjetiva é oriunda da teoria da culpa, a qual diz que, para que haja o dever de indenizar, é necessária a existência de dano, nexos de causalidade entre o fato e o dano e a culpa do agente.

Há a possibilidade de ser afastada a responsabilização objetiva do empregador e dessa forma ser necessária a demonstração do dolo ou culpa em face da ocorrência de um acidente de trabalho, é o caso da responsabilidade subjetiva. Conforme regulamenta o art. 7, XXVIII da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

Contudo, é necessário observar que, para que haja a responsabilização, o dolo ou culpa devem ser comprovados. O Código Civil, em seu art. 186 conceitua que comete ato ilícito “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral”.

A jurisprudência a seguir citada também evidencia tal forma de responsabilização.

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. Para que seja declarada a responsabilidade civil do empregador em razão de acidente de trabalho, é necessária a prova de seu dolo ou culpa, por se tratar de responsabilidade subjetiva, que tem por fundamento a existência de um dano e a relação de causalidade entre este dano e a culpa do agente (art. 186, CC). (TRT-24 00241832620155240031, Relator: NICANOR DE ARAUJO LIMA, Data de Julgamento: 28/06/2016, 1ª Turma).

A partir da comprovação do dolo ou do culpa é que será verificado o dever de indenizar do empregador. Afastada a hipótese que responsabiliza o empregador, não há o que se falar em indenização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme analisado no curso desta pesquisa, diversos são os fatores que influenciam a ocorrência de acidentes de trabalho. Dentre tais fatores, estão as más condições do ambiente de trabalho, a falta de instrução acerca das atividades a serem desenvolvidas e ainda, a falta de fornecimento de equipamentos de proteção individuais e coletivos.

Ao empregador são atribuídas algumas obrigações que visam a prevenção dos acidentes laborais, que vão além do fornecimento dos equipamentos de proteção, como os EPI's e EPC's. Incumbe também a ele, fiscalizar o uso correto dos equipamentos e penalizar aqueles que injustificadamente não o usarem. Além disso, é dever do empregador manter o ambiente laboral em condições adequadas para que as atividades dos trabalhadores sejam executadas.

Ainda se tratando da proteção do trabalhador e prevenção em face dos acidentes laborais, existem os órgãos e programas que se destinam a tal finalidade. Além de resguardar os direitos do trabalhador, tais programas também servem de auxílio ao empregador no que diz respeito às práticas de fiscalização e orientação acerca do uso dos equipamentos de proteção e conservação do meio ambiente laboral.

Dentre os órgãos que visam a prevenção dos acidentes, existe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho – SESMT. Tais órgãos são atrelados, tendo em vista que, na medida em que o SESMT localiza os ambientes mais propensos a ocasionarem acidentes e fornecer recomendações e instruções ao empregador, a CIPA possui como função por em prática as recomendações oferecidas pelo SESMT, como forma de prevenir os acidentes laborais.

Como programas destinados à proteção do trabalhador e prevenção dos acidentes de trabalho, existem o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Ambos os programas também estão

atrelados. Enquanto o PCMSO visa identificar os agentes de risco e localizar as atividades mais propensas a ocasionarem acidentes laborais, o PPRA possui como finalidade principal a prevenção dos acidentes, que é realizada a partir da análise do PCMSO.

Quanto à ocorrência dos acidentes, existem alguns procedimentos que devem ser adotados, como o registro da Comunicação de Acidente de Trabalho. Através desta comunicação, a depender da gravidade do acidente, o trabalhador poderá requerer benefícios previdenciários que visam ampará-lo pelo período em que permanecer incapacitado de exercer suas atividades laborais.

Dentre os benefícios previdenciários destinados ao amparo do trabalhador, existe o auxílio doença-acidentário, destinado aos trabalhadores a partir do seu décimo sexto dia de afastamento, sendo que este terá fim com a alta médica ou com a reabilitação do trabalhador. O auxílio acidente, que possui natureza indenizatória, tendo em vista que este é destinado ao trabalhador quando este, em razão de um acidente de trabalho perde parte da sua capacidade laborativa. A aposentadoria por invalidez, destinada ao trabalhador que em razão de um acidente de trabalho perde permanentemente sua capacidade laborativa, não sendo possível readaptá-lo em nova função e, por fim, a pensão por morte, benefício destinado aos dependentes do trabalhador que veio a óbito em razão de um acidente de trabalho.

No que diz respeito a responsabilização do empregador, este, a depender da situação, terá que arcar com a indenização devida ao trabalhador acidentado. Tal responsabilização poderá ser atribuída objetiva ou subjetivamente. Na responsabilização objetiva, não há a necessidade de comprovação de culpa, ou seja, não é necessário comprovar se as atitudes adotadas pelo empregador influenciaram no acidente. Já no que diz respeito à responsabilização subjetiva, para que o empregador seja responsabilizado, será necessário que dolo ou culpa sejam comprovados.

Dessa forma, conclui-se que, existem diversas regulamentações que envolvem a relação trabalhista no que tange aos acidentes de trabalho. Existem obrigações direcionadas a ambas as partes dessa relação, que se devidamente cumpridas, beneficiam a ambos.

REFERÊNCIAS

BERTOTTI, Monique. **A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf> Acesso em: 05 de novembro de 2021.

BRASIL, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 16 de julho de 2021

BRASIL, **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 16 de julho de 2021.

BRASIL, **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 29 de outubro de 2021.

BRASIL, **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 29 de novembro/2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 de novembro de 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº00224420920155040030. Recorrente: Tainá Cardoso de Souza. Relator: Maria Helena Lisot. 23 de novembro de 2018, 11ª Turma. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/651866549/recurso-ordinario-ro-224420920155040030>. Acesso em 03 de novembro de 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (24ª Região). Recurso Ordinário nº00241832620155240031. Recorrente: Jose Lino de Souza Fernandes. Recorrido: Franciele Nunes Paz - ME, Marcos Roberto da Silva, Dnit – Departamento Nacional de Infraest de Transportes, TV- Técnica Viaria Construções LTDA. Relator: Des. Nicanor de Araújo Lima. 28 de junho de 2016, 1ª Turma. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/663170848/241832620155240031/inteiro-teor-663170858> Acesso em: 01 de dezembro de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CORREA, Cármen Regina Pereira, JUNIOR, Moacyr Machado Cardoso. **Análise e classificação dos fatores humanos nos acidentes industriais**. Scielo, São Paulo, 2007.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/zmmLcCK9KqZt9XsRwbfhVYG/?lang=pt>
Acesso em: 24 de outubro de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GONÇALVES, Isabelle Carvalho, GONÇALVES, Danielle Carvalho, GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**, 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

JUNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho**, 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MONTEIRO, Antonio Lopes, BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PASSOS, Karina. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.verdeghaia.com.br/prevencao-de-acidentes-no-trabalho-rural/> Acesso em: 24 de outubro de 2021.

ROMAR, Carla Teresa Romar. **Direito do trabalho**, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº31, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1 Acesso em: 24 de outubro de 2021.

TOSMANN, João Marcio. **Importância da fiscalização do uso de EPIs e EPCs**. Revista CIPA, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://revistacipa.com.br/artigo-importancia-da-fiscalizacao-do-uso-de-epis-e-epcs/> Acesso em: 24 de outubro de 2021.