

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

PRISCILA DE ANDRADE MARQUES DONALONSO

**PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR
E A MONETIZAÇÃO DO RISCO**

MARÍLIA

2012

PRISCILA DE ANDRADE MARQUES DONALONSO

PROTEÇÃO JURÍDICA À SAÚDE DO TRABALHADOR
E A MONETIZAÇÃO DO RISCO

Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Direito da Fundação “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador:

Prof. Ms. Otávio Custódio de Lima

MARÍLIA

2012

Donalsonso, Priscila de Andrade Marques

Proteção jurídica à saúde do trabalhador e a monetização do risco/ Priscila de Andrade Marques Donalsonso; Orientador: Prof. Ms. Otávio Custódio de Lima. Marília, SP: [s. n.], 2012.

74 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2012.

1. Adicionais 2. Monetização do risco 3. Acidente de trabalho

CDD: 341.65431



CURSO DE DIREITO

**FICHA DE AVALIAÇÃO DO ACOMPANHAMENTO DE ATIVIDADES DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Título: "PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E A MONETIZAÇÃO DO RISCO"

Autor(a): Priscila de Andrade Marques Donalonso.

AVALIAÇÃO	NOTA
CONCEITO FINAL.....	<u>10,0</u>

Marília, 04 de dezembro de 2012.


Orientador (a): Otávio Augusto Custódio de Lima

À Deus, pela força que me sustentou por todos os dias da minha jornada acadêmica.

Aos amigos pelo apoio.

A meu esposo Fernando, por não me deixar fraquejar diante das dificuldades, pelo incentivo diário e companheirismo que foram imprescindíveis para a conclusão dessa jornada.

Aos meus filhos, Bruno e Pedro, pela compreensão, apoio e carinho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os amigos e professores da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha” os quais foram os artificios e a luz inspiradora, para o sucesso deste trabalho.

Agradeço de modo particular:

Ao prof. Otávio Custódio de Lima, pelo auxílio seguro e oportuno na orientação, aliados à experiência intelectual e profissional, que foram necessários para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho.

DONALONSO, Priscila de Andrade Marques. Proteção jurídica à saúde do trabalhador e a Monetização do Risco. 2012. 73 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2012.

RESUMO

Com o passar dos anos percebeu-se a influência do meio ambiente de trabalho e do tipo de atividade exercida sobre a saúde do trabalhador. A Revolução Industrial trouxe desenvolvimento econômico, e também afetou diretamente a vida do trabalhador em virtude do ritmo acelerado e a forma de produção. O alto índice de acidentes do trabalho chamou a atenção da sociedade. Trabalhadores estavam adoecendo, ficando incapacitados, senão morrendo no ambiente laboral. Aflorou o sentimento de proteção ao homem, enxergando o trabalhador não apenas como uma parte da produção, mas como homem-social. Algumas medidas foram adotadas visando à eliminação dos danos sofridos por aqueles que laboram em ambientes insalubres e perigosos. Vários países escolheram a eliminar os agentes agressores na fonte, porém o Brasil escolheu a monetização do risco, ou seja, a compensação financeira para o trabalho efetuado sobre condições consideradas especiais, porém os índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais acusam a ineficácia desse sistema de compensação, pois não elimina, sequer inibe as agressões à saúde do trabalhador.

Palavras-chaves: Adicionais. Monetização do risco. Acidente do trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Crianças trabalhando em indústria no período da Revolução Industrial.....	15
Figura 2 – Funcionários trabalhando em indústria de acordo com o sistema fordista.....	18
Figura 3 – Trabalhador rural no momento da refeição.....	30
Figura 4 - Doenças ocupacionais – dermatites de contato.....	35
Figura 5 - Bombeiros apagando incêndio.....	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACGIH: American Conference of Governmental Industrial Hygienists

CAT: Comunicação de Acidente do Trabalho

CC: Código Civil

CF: Constituição Federal

CID: Classificação Internacional de Doenças

CLT: Consolidação de leis trabalhistas

CPC: Código de Processo Civil

DJ: Data de Julgamento

EPC: Equipamento de Proteção Coletiva

EPI: Equipamento de Proteção Individual

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NR: Norma Regulamentadora

NTEP: Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OJ: Orientação Jurisprudencial

OMS: Organização Mundial da Saúde

ONU: Organização das Nações Unidas

PIB: Produto Interno Bruto

Rel. Des.: Relator Desembargador

RGPS: Regime Geral da Previdência Social

RO: Recurso Ordinário

SAT: Seguro Acidente do Trabalho

SESMT: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

STACivSP: Segundo Tribunal de Alçada Cível de São Paulo

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução dos acidentes do trabalho no Brasil.....	51
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Doenças ocupacionais de natureza psicológica.....	34
Tabela 2: Grau de insalubridade.....	38
Tabela 3: Índices de acidentes de trabalho no Brasil.....	.50

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO 1. RECONSTRUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	15
1. 1. Da Revolução Industrial até a criação da OIT.....	15
1. 2. Fordismo/Toyotismo	17
1. 3. Etapas evolutivas da relação saúde-trabalho	20
1. 3. 1. Etapa da medicina do trabalho.....	20
1. 3. 2. Etapa da saúde ocupacional.....	21
1. 3. 3. Etapa da saúde do trabalhador	22
1. 3. 4. Etapa da qualidade de vida do trabalhador	23
1. 4. Constitucionalização do direito do Trabalho no Brasil	24
1. 5. Princípio da dignidade da pessoa humana.	28
CAPÍTULO 2. DA MONETIZAÇÃO DO RISCO.....	31
2.1. Enfoque global sobre a proteção à saúde do trabalhador.	31
2.2. Monetização do risco no brasil.....	32
2.3. Adicional de insalubridade	33
2.4. Adicional de periculosidade	39
2.5. Adicional de penosidade.....	41
2.6. Eliminação e/ou neutralização da insalubridade/periculosidade	43
2.7. Aposentadoria especial.....	45
CAPÍTULO 3. REFLEXOS DA MONETIZAÇÃO DO RISCO NO BRASIL.....	49
3.1. Acidente de trabalho.....	49
3.1.1. Garantia de emprego do acidentado	55
3.1.2. Responsabilidade civil do empregador.....	56
3.1.3. Ação regressiva da previdência social.....	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	68

INTRODUÇÃO

O objeto do presente trabalho consiste em uma análise sobre as consequências da monetização do risco, ou seja, do recebimento de vantagens pecuniárias por aqueles que trabalham em condições especiais de trabalho; mas, para que seja realizado um estudo sobre o assunto, primordial se faz o estudo sobre a influência das formas de produção do modelo capitalista na vida do trabalhador, uma vez que sem ele não entendemos o porquê das reivindicações trabalhistas e as consequências dessa forma de “indenização” pelas agressões sofridas no ambiente de trabalho.

O trabalho visa também mostrar uma perspectiva da saúde do trabalhador, revelando as conquistas obtidas no tocante à proteção à saúde e estimular reflexões sobre o que ainda pode ser reivindicado, e que medidas devem ser adotadas pela legislação brasileira para proteger a saúde do trabalhador.

Para isto, analisar as causas de acidentes de trabalho e doenças laborais, a efetividade das normas de proteção, refletindo sobre o que pode ser feito para erradicar as agressões à saúde do trabalhador, é medida que se impõe, assim como:

- Compreender como as normas trabalhistas influenciam as mudanças no ambiente de trabalho;
- Comparar as medidas adotadas pela legislação estrangeira com a brasileira, destacando suas eficácias e efetividades;
- Identificar as falhas no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, verificar onde a monetização do risco peca no tocante à proteção à saúde do trabalhador;
- Buscar soluções para proteção física e mental do trabalhador.

O presente estudo está dividido em três capítulos. No primeiro capítulo, serão apontadas algumas mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, em razão da forma de produção oriunda da Revolução Industrial, bem como as reações operárias que visavam à melhoria no ambiente laboral que levaram a conquistas de direitos, marcando de forma cronológica algumas etapas na evolução na relação saúde-trabalho. Será abordada ainda a constitucionalização do direito do trabalho, assim como importantes garantias aos trabalhadores na nossa atual Constituição.

A Revolução Industrial influenciou significativamente a rotina dos trabalhadores, inclusive quanto ao ritmo, qualidade e ambiente de trabalho, pois com o advento do

Capitalismo houve uma inversão de valores, enaltecendo-se o lucro, a produtividade, a riqueza em detrimento da saúde, do lazer, do bem-estar do homem.

A busca incessante por lucro e aumento de produção com baixo custo levou os empregadores a submeterem seus funcionários a trabalharem em condições precárias, sem segurança e em ambientes insalubres, dando margem ao aparecimento de doenças ocupacionais e ao aumento dos índices de acidentes do trabalho causadores de incapacidades permanentes, temporários e até mesmo a morte do trabalhador.

O surgimento de doenças ocupacionais e o crescente índice de mortes no trabalho, somados aos horrores vividos na 2ª Guerra Mundial, ascenderam o sentimento global de proteção aos direitos humanísticos.

Nesse diapasão, inevitável foi a reação dos trabalhadores frente às agressões sofridas, a qual formou um quadro de doentes e mutilados desencadeando movimentos sociais e políticos em busca de melhoria na qualidade e segurança no ambiente de trabalho.

No capítulo seguinte, será feita uma visão global sobre os problemas sofridos pelos trabalhadores em condições especiais de trabalho. Identificando a diferença de trabalho insalubre, perigoso e penoso, bem como seus requisitos para o recebimento dos respectivos adicionais. Explanaremos sobre algumas doenças ocupacionais comparando posturas tomadas por países estrangeiros, para minimizar os efeitos nocivos do ambiente laboral, com as posturas brasileiras para solucionarem problemas semelhantes.

Países como Canadá, Noruega, Portugal, Hungria, Irã, Paraguai, Argentina e os que formavam a União Europeia focaram na eliminação dos riscos para a saúde do trabalhador na sua origem; quando não era possível a eliminação dos agentes nocivos, partiam para a redução da jornada de trabalho, a vedação de jornadas extraordinárias, o aumento das férias etc.

Entretanto, o Brasil escolheu a monetização do risco, ou seja, a compensação financeira para o trabalho efetuado sobre condições insalubres, perigosas ou penosas.

Os resultados das medidas brasileiras para compensar o trabalhador das agressões à saúde serão abordados no terceiro capítulo, juntamente com a análise de dados de acidentes de trabalho que demonstram as consequências dessas medidas, expondo as garantias que o empregado acidentado possui e a responsabilidade civil do empregador sobre este trabalhador, e ainda um breve comentário sobre a ação de regresso a cargo da Previdência Social.

Insta salientar que, nos capítulos segundo e terceiro, haverá exame e consideração sobre jurisprudências emitidas pelos nossos Tribunais a respeito do tema.

Ao final refletiremos sobre a eficácia da compensação financeira visando coibir o empregador a manter o ambiente de trabalho seguro, salubre. Conclusão baseada principalmente nos índices de acidentes do trabalho registrados ao longo dos anos.

No tocante ao método utilizado, será o hipotético-dedutivo. Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é do tipo qualitativa. Por sua vez, em relação aos procedimentos técnicos, será utilizada a bibliografia documental e a pesquisa de campo.

O objetivo principal deste estudo é estimular o senso cognitivo do leitor, fazendo-o refletir e formar, com base nos dados aqui demonstrados, seu juízo de valor a respeito da atual “proteção” legislativa à saúde do trabalhador brasileiro.

CAPÍTULO 1. RECONSTRUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR

1. 1. Da Revolução Industrial até a criação da OIT

Segundo OLIVEIRA (2010, p. 460), foi na Itália, no ano de 1700, onde ocorreu o marco de maior evidência histórica com relação à saúde dos trabalhadores, com a publicação do livro do médico Bernardino Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho, obra intitulada “As Doenças dos Trabalhadores” (*De Morbis Artificum Diatriba*). Esta obra abrange mais de 60 profissões, relacionando as atividades, as doenças consequentes e as medidas de prevenção e tratamento. Pela primeira vez na história da humanidade e da arte médica, é enfatizado que o trabalho pode produzir doenças.

A obra de Ramazzini foi o texto básico da Medicina Preventiva até por volta do século XIX, quando sobreveio, efetivamente, a Revolução Industrial. Nesse período não havia qualquer norma jurídica de proteção à saúde do trabalhador.

Entretanto, um dos marcos mais importante foi a Revolução Industrial no início do século XVIII, que transformou significativamente o ambiente de trabalho. Com o advento das máquinas, aumentou-se o ritmo da produção que, somado às condições precárias das instalações fabris, geraram, além do lucro, milhares de mortos, mutilados e doentes.

A introdução da máquina a vapor era tão importante para os ingleses que, em 1800, a busca frenética por mão de obra impulsionou o comércio de crianças que os intermediários adquiriam de pais miseráveis e revendiam aos empregadores, chegando ao ponto de aceitar uma criança débil mental para cada 12 crianças sadias (NOGUEIRA, 1979, p. 6 *apud* OLIVEIRA, 2010, p. 49).

Figura 1 - Crianças trabalhando em indústria no período da Revolução Industrial



FONTE: <http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=504>

Não havia preocupação com a higiene dos locais de trabalho nem com a segurança dos trabalhadores; a única preocupação era produzir de maneira desenfreada. Caso um trabalhador viesse a se acidentar, não havia nenhum respaldo legal que lhe garantisse a sobrevivência durante a sua incapacidade.

As fábricas do início da Revolução Industrial não apresentavam o melhor dos ambientes de trabalho. As condições das fábricas eram precárias. Eram ambientes com péssima iluminação, abafados e sujos. Os salários recebidos pelos trabalhadores eram muito baixos e chegava-se a empregar o trabalho infantil e feminino. Os empregados chegavam a trabalhar até 18 horas por dia e estavam sujeitos a castigos físicos dos patrões. Não havia direitos trabalhistas como, por exemplo, férias, décimo terceiro salário, auxílio doença, descanso semanal remunerado ou qualquer outro benefício. Quando desempregados, ficavam sem nenhum tipo de auxílio e passavam por situações de precariedade (REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, 2011).

Os trabalhadores naquela época estavam mais suscetíveis a acidentes, em razão da extensa jornada de trabalho, mas “segundo as concepções da época, os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos inevitáveis da atividade empresarial e a prevenção era incumbência do próprio trabalhador” (EL TRABAJO, 1985, p.16 *apud* OLIVEIRA, 2010, p.49).

Não havia direitos trabalhistas, se um trabalhador sofresse acidente de trabalho não havia nenhum tipo de auxílio financeiro durante o tempo de seu tratamento.

Já em 1802, o Parlamento britânico, sob direção de *Robert Peel*, conseguiu aprovar “a primeira Lei de proteção aos trabalhadores: a *Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes*, que estabelecia o limite de 12 horas de trabalho por dia, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano, e tornava obrigatória a ventilação destas (NOGUEIRA, 1979, p. 6 *apud* OLIVEIRA, 2010, p.49).

Embora a existência da lei supracitada, a verdade era que pouca melhora havia acontecido no ambiente de trabalho. Com efeito, os acidentes e doenças profissionais continuavam crescendo e incapacitando milhares de trabalhadores. Ademais, a situação do trabalhador era a mesma em todos os países industrializados.

Em muitas regiões da Europa, os trabalhadores se organizaram para lutar por melhores condições de trabalho. Os empregados das fábricas formaram as *trade unions* (espécie de sindicatos) com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos empregados. Houve também movimentos mais violentos como, por exemplo, o ludismo e o cartismo.

“Ned Ludd, trabalhador em Nottingham, liderou o movimento luddita ou luddismo, que consistia na quebra de máquinas para o fim da miséria social. Os industriais ficaram aterrorizados com os prejuízos e os ludditas, punidos

com a pena de morte. A insatisfação cresceu e se formaram as primeiras organizações trabalhistas, as trade-unions” (LUDISMO, 2011).

A própria sociedade condenava os revoltosos do ludismo, visto que usavam de muita violência para tentarem coagir os empregadores e os governadores a cederem às suas reivindicações. O ludismo ocorreu por volta de 1812.

Na busca de conter a revolta social, em 1833 foi baixado na Inglaterra o Factory Act.

Considera a primeira legislação eficiente no campo da proteção ao trabalhador, porquanto, aplicava-se a todas as empresas têxteis onde se usasse força hidráulica ou a vapor; proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos e restringia as horas de trabalho destes a 12 por dia e 69 por semana; as fábricas precisavam ter escolas, que deveriam ser frequentadas por todos os trabalhadores menores de 13 anos; a idade mínima para o trabalho era de 9 anos, e um médico deveria atestar que o desenvolvimento físico da criança correspondia à sua idade cronológica (NOGUEIRA *apud* OLIVEIRA, 2010, p. 50).

O cartismo constituído pela “Associação dos Operários” e liderado por Feargus O’Connor e William Lovett reivindicava direitos políticos, como o sufrágio universal (direito de voto), o voto secreto, melhoria das condições e jornadas de trabalho. Redigiram a “Carta do Povo”, na qual pediam um conjunto de reformas junto ao Parlamento (REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, 2011).

Em todos os países capitalistas a situação da classe que vivia do trabalho era praticamente a mesma, apesar de nem sempre se apresentarem no mesmo período e sim conforme a maior ou menor mecanização do país.

1. 2. Fordismo e Toyotismo

O fordismo e o toyotismo são formas de produção implantadas na Revolução Industrial que objetivavam a otimização do trabalho. Estudando esses modelos podemos imaginar como eram o ritmo de trabalho e com isso entender as consequências que trouxeram para a saúde do trabalhador. De forma resumida podemos definir a evolução do taylorismo para o fordismo da seguinte forma:

Frederick W. Taylor (1856-1915) desenvolveu métodos administrativos para a produção industrial em massa, denominada taylorismo. Nesse sistema, o processo produtivo era fracionado e o funcionário era especializado em uma determinada função/tarefa e a desenvolvia de maneira repetitiva em menor tempo possível, sendo que o gerente da fábrica

era responsável pelo conhecimento do processo produtivo e pela fiscalização do tempo gasto em cada etapa de produção.

Henry Ford (1863-1947) inovou o taylorismo desenvolvendo um sistema de organização do trabalho industrial denominado fordismo que, segundo o prof. Wagner de Cerqueira, tinha como principal característica a introdução das linhas de montagem, na qual cada operário ficava em determinado local realizando uma tarefa específica, enquanto o automóvel (produto fabricado) se deslocava pelo interior da fábrica em uma espécie de esteira. Com isso, as máquinas ditavam o ritmo do trabalho (FRANCISCO, 2011).

Figura 2 – Funcionários trabalhando em indústria de acordo com o sistema fordista



FONTE: <http://www.tocadacotia.com/cultura/geografia/fordismo>

O ritmo de trabalho era regulado pelo gerente através da velocidade das esteiras. Era o trabalhador tendo que se adaptar ao trabalho e não o trabalho se adaptar ao trabalhador.

O Capitalismo possui a sua base de lucratividade na exploração de mão de obra. Dessa forma, o detentor do capital intensificava a produção para produzir mais sem ter que contratar mais empregados, pagando baixos salários para obter maiores lucro.

Entretanto, a grande produtividade lançava no mercado uma imensa quantidade de mercadoria, mas devido o baixo poder aquisitivo da massa, estes estavam se acumulando no mercado, aumentando o estoque de mercadoria e diminuindo a lucratividade de quem obtinha o monopólio do capital, conseqüentemente menos se investia em desenvolvimento tecnológico.

Tal processo produtivo gerou uma grande crise econômica nos países capitalistas, principalmente a partir de 1973, quando “teve início um processo de transição no interior do

processo de acumulação de capital” (ANTUNES, 2010, p. 28), buscando um modelo que aumentasse o lucro e reduzisse os custos, tais como a Acumulação Flexível.

A produção do modelo japonês (Toyotismo) segue o modelo flexível, pois “é voltada e conduzida diretamente pela demanda, é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo” (ANTUNES, 2010, p. 32), também se sustenta na existência de estoque mínimo (just in time). Visa atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com a melhor qualidade.

Com efeito, os operários devem ter agilidade na adaptação do maquinário e dos instrumentos para que novos produtos sejam elaborados. No sistema Toyota, a empresa investe muito em treinamento, participação e sugestões para melhorar a qualidade e a produtividade.

A Acumulação Flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional..., criando, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (HARVEY, 1992, p. 140 *apud* ANTUNES, 2010, p. 28).

Entretanto, o ritmo acelerado e intenso da produção acarretou consequências nefastas como o “*karoshi*, termo que se refere à morte súbita no trabalho” (WATANABE, 1993b: 3 *apud* ANTUNES, 2010, p. 36).

Observa-se até aqui a grande influência que a forma de produção tinha sobre o quadro de acidentes de trabalho, principalmente nos países capitalistas onde a indústria queria produzir cada vez mais. Esta situação despertou a sociedade e os dirigentes políticos sobre a questão da segurança no ambiente de trabalho e cada vez mais se intensificava as tentativas de mudar esse quadro.

A seguir serão expostas algumas etapas que demonstram tentativas de proporcionar ao trabalhador uma vida digna, com trabalho seguro, com adaptação do trabalho ao homem e não o inverso.

1.3. Etapas evolutivas da relação saúde-trabalho

As etapas evolutivas da relação saúde-trabalho foram implantadas em épocas diferentes de acordo com o desenvolvimento de cada país.

Essas etapas são:

- Etapa da medicina do trabalho, início por volta de 1830;
- Etapa da saúde ocupacional, início por volta de 1950;
- Etapa da saúde do trabalhador, início por volta de 1970; e
- Etapa da qualidade de vida do trabalhador, início por volta de 1985.

1.3.1. Etapa da medicina do trabalho

A OIT, Organização Internacional do Trabalho, criada após a 1ª Guerra Mundial (1914 a 1918) pelo Tratado de Versailles (1919), tinha como escopo “a elevação dos níveis de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações” (OLIVEIRA, 2010, p. 70).

Entretanto, a luta pela liderança da economia industrial adveio da 2ª Guerra mundial (1939-1945). Durante esse conturbado período, fortaleceu o sentimento de proteger o trabalhador com o escopo de estabelecer o justo equilíbrio frente o capital.

Tanto no Taylorismo como no Fordismo, o ritmo acelerado de produção exigia muito do trabalhador, o qual deveria estar sadio para ser produtivo.

Visando a alta produtividade, os empregadores disponibilizavam no próprio estabelecimento, médico para atender os empregados que apresentavam algum tipo de enfermidade. Segundo OLIVEIRA (2010, p.52), “o médico apenas atende ao trabalhador doente, sem interferências nos fatores causais da enfermidade, representando mais o deslocamento do profissional da área médica para o estabelecimento”.

Verifica-se a consolidação da etapa da medicina do trabalho nas recomendações da OIT nº 97 e 112, de 1953 e 1959. No Brasil, a portaria do Ministério do Trabalho nº 3.237/1972 passou a obrigar os serviços médicos a partir de 1976, “de acordo com o grau de risco e quantidade de empregados” (OLIVEIRA, 2010, p. 53).

Hoje, a CLT prevê o serviço médico no art. 162, *in verbis*:

Art. 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

PARAGRAFO ÚNICO. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) a classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigidos de cada empresa segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em seguranças e em medicina do trabalho, nas empresas.

A NR nº 04 do Ministério do Trabalho que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, classifica as atividades exercidas pelo grau de risco, estabelecendo quais e quantos profissionais da saúde devem estar disponíveis aos trabalhadores.

1. 3. 2. Etapa da saúde ocupacional

A destruição, a crise econômica, os horrores passados durante a 2ª Guerra- Mundial despertaram uma nova mentalidade humanitária, na busca de paz e estabilidade social.

Os novos fatos sociais impuseram mudança de comportamento e procedimento no seio da sociedade. Aflorou a ideia de direitos humanos.

Entretanto, a reconstrução das cidades do pós-guerra exigiu uma sobrecarga de trabalho aos trabalhadores, conseqüentemente, aumentaram os índices de acidentes e doenças ocupacionais. Crescendo, desta forma, o nível de insatisfação tanto por parte dos trabalhadores quanto dos empregadores, visto que aumentavam os questionamentos dos empregados quanto às agressões do ambiente de trabalho e as indenizações por incapacidade laboral.

Todo o contexto social deu início a uma nova etapa – etapa da saúde ocupacional. Uniram-se vários profissionais de diferentes áreas de atuação, visando melhorar o ambiente de trabalho, com uso de equipamentos de proteção e limitando a exposição aos agentes agressivos.

Preocupados com o aumento dos acidentes e indenizações por incapacidade e morte, em 1949 surge “um novo ramo de pesquisa, com o propósito de melhorar as ferramentas e os métodos de trabalho ao qual se deu o nome de ergonomia” (OLIVEIRA, 2010, p. 55). Formada por grupos de profissionais de diversas áreas, com a finalidade de adaptar o trabalho ao homem, melhorando a produtividade com segurança e saúde nos postos de trabalho.

A Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema.

Os Ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas (ERGONOMIA, 2012).

Segundo OLIVEIRA (2010, p.55), o marco na identificação desta etapa ocorreu no ano de 1957, quando um comitê misto da OIT/OMS estabeleceu a definição dos objetivos da saúde ocupacional:

A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (NOGUEIRA, GOMES, COLACIOPPO *apud* OLIVERIA, 2010, p.55).

No Brasil, a saúde ocupacional foi estabelecida pela portaria nº 3.214/1978, com a obrigatoriedade dos SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, por intermédio da NR-17.

Uma das características dessa etapa é a ausência da participação do empregado nas medidas tomadas para a melhoria do ambiente de trabalho, embora todas sejam direcionadas direta ou indiretamente para o seu bem estar.

1. 3. 3. Etapa da saúde do trabalhador

Apesar dos movimentos, pouca melhora havia na realidade. Várias doenças foram relacionadas com o tipo de atividade exercida, denominadas doenças ocupacionais, ou profissionais, ou ainda do trabalho; ratificando o que já havia sido declarado, em 1700, pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho, em sua obra “As Doenças dos Trabalhadores”.

Embora conquistadas algumas melhoras no ambiente de trabalho, ainda era crescente o número de acidentes, mortes e de doenças ocupacionais devido ao ritmo acelerado de industrialização.

Em razão disso, os trabalhadores passaram a protestar e reivindicar direitos trabalhistas. Na Itália, houve um movimento cujo lema era” ‘Saúde não se vende’, os trabalhadores passaram a questionar a monetização do risco, pelo recebimento de adicionais, e começaram a priorizar o trabalho digno em ambiente seguro e saudável” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 89 *apud* OLIVEIRA, 2010, p.56).

Observa-se que os próprios trabalhadores enxergaram a desvantagem da monetização do risco. Sendo os italianos os pioneiros na luta contra esse tipo de compensação pela agressão sofrida.

O Brasil ganhou o título de campeão mundial de acidentes em 1970, o que levou ao estudo e pesquisa sobre o tema saúde do trabalhador e a formação da DIESAT – Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes do Trabalho.

Carly Guerra de Macedo, diretor-geral da Organização Pan-Americana de Saúde, afirmou na VIII Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986:

(...) De modo otimista, podemos estimar que pelo menos 300 mil brasileiros ainda morrem, cada ano, por causas e problemas que poderiam ser perfeitamente evitáveis se tão só fôssemos capazes de utilizar eficientes recursos de que dispomos hoje(...) (CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, *apud* OLIVEIRA, 2010, p.59).

Em derradeiro, a alegação acima afirma que muitas vidas poderiam ter sido salvas com o uso adequado dos equipamentos e conhecimentos dos profissionais da época. Ademais, pode-se questionar o papel do Estado quanto ao seu dever de supervisionar a efetiva aplicação da lei.

No plano jurídico, a saúde do trabalhador obteve ênfase com o advento da Constituição Federal de 1988. Possui vários artigos que expressam a preocupação do legislador em proteger os direitos trabalhistas individuais e coletivos, considerados fundamentais e, por isso, sem possibilidade de mudanças.

Em consonância com o acatado, indicamos os artigos 6º, 194, 196, 200 inciso II, 225, todos da CF; as leis nº 8.080/90 – Lei Orgânica da Saúde, 8.212/91 e 8.213/91 – leis previdenciárias, entre outras, que consolidam a etapa em análise (OLIVEIRA, 2010, p. 60).

1. 3. 4. Etapa da qualidade de vida do trabalhador

Nesta etapa, a preocupação virou-se para a saúde do trabalhador em um contexto geral, interligando a saúde a todo o estilo de vida do trabalhador. Preocupando-se não só com o trabalhador dentro da empresa, mas também com ele como homem social.

Em várias Conferências Nacionais de Saúde enfocaram a saúde como qualidade de vida, a necessidade de políticas sociais compromissadas de maneira irrestrita com a vida e a dignidade humana.

Saúde é resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviços de saúde (CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE *apud* OLIVEIRA, 2010, p.62).

Perceberam que todo o estilo de vida do trabalhador influencia na produção. O homem que se alimenta mal está mais propenso a adoecer, a má remuneração faz com que arranje moradias em regiões periféricas, normalmente mais distantes do trabalho, gastando muito tempo em deslocamento, sobrando menos tempo para descanso; além disso, a falta de perspectiva de ascensão no emprego o desmotiva. Diante disso, dificilmente será um trabalhador produtivo.

O homem-trabalhador não pode ser isolado do homem-social. E todo o contexto de vida do trabalhador está ligado à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental protegido pela Carta Magna.

1. 4. Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil

A reestruturação produtiva trouxe vários desafios aos trabalhadores, os quais tiveram que se adaptar aos novos meios de produção, especializando-se cada vez mais para preencherem as exigências de um modelo de gestão organizacional muito mais rigoroso para competirem com vagas de emprego cada dia mais escassas.

Não obstante, os estudos sobre a importância da relação homem-trabalho como instrumento de produção e os reflexos dessa relação na sociedade despertaram no plano político a necessidade de constitucionalizar o direito do trabalho como direito fundamental a todo cidadão, garantindo direitos mínimos ao trabalhador, visando assegurar a dignidade deste frente à exploração do Capital.

Nesse sentido, desde a constituição de 1934 houve paulatinamente a constitucionalização do direito do trabalho, seguidas pelas Constituições de 1937, 1946 e 1967. Entretanto, somente na Carta Magna de 1988 o trabalho é inserido no capítulo dos Direitos Sociais, consagrando este como direito fundamental.¹

¹ No século XVIII e XIX, no modelo do Estado Liberal originário, havia a mercantilização do trabalho, ou seja, o trabalhador era considerado uma parte do instrumento que se manipulava para a efetivação de seu trabalho. No

Convém fazer uma breve reflexão sobre alguns artigos da Constituição de 1988 interpretando-a à luz do direito ao trabalho, para então entendermos a importância que o legislador deu ao trabalho.

TÍTULO I Dos Princípios Fundamentais

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Nesse artigo, o legislador reconhece o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

No mais, oportuno é dizer sobre a dignidade da pessoa humana como fundamento e, nesse sentido, FERRARI (2011, p. 52) aduz:

É bem de ver que a dignidade da pessoa humana é genérica, ou seja, toda pessoa, deve ser digna e, para tanto, deve ter os meios necessários para uma sobrevivência à altura dos padrões morais, culturais e econômicos no meio social em que vive. Tais meios necessários são obtidos, obviamente, pelo trabalho honesto e digno, qualquer que ele seja, a saber: como empregado, como autônomo, como avulso, como empresário, como servidor público.”

Quanto à livre iniciativa, pode-se dizer que esta está coligada com o disposto no art. 5º, XIII desta mesma constituição, uma vez que dispõe “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (g. n.)

Estado Liberal e democrático (período de transição), a partir da segunda parte do século XIX e XX, há a desmercantilização da força de trabalho, surge então um novo ramo jurídico: o Direito do Trabalho, que por sua vez procura retirar a ideia de gestão de trabalho como algo estritamente econômico. Somente no século XX, no modelo de Estado Democrático de Direito, marcado pelo intervencionismo Estatal, é que há a constitucionalização do Direito do Trabalho. Acentuando cada vez mais a separação do conceito de trabalho, relação de trabalho e propriedade. Colocando como ponto central do novo Constitucionalismo a pessoa humana e sua dignidade (CONTINI, Ivani, 51º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2011).

O objetivo constitucional de erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais não podem ser separados da concepção de trabalho, principalmente, após a terceira revolução tecnológica, quando vários postos de empregos são substituídos por robôs e por *software*, restando apenas vagas para cargos específicos que não dão a todos os trabalhadores condições de concorrer a estes com igualdade, pois nem todo brasileiro tem condições de arcar com cursos de especialização, seja ele de nível superior ou técnico. Percebemos, portanto, a fragmentação e precarização do trabalho.

Como promover o bem de todos sem dar ao indivíduo condições mínimas de sobreviver com dignidade? Como falar em dignidade quando o indivíduo não consegue emprego para suprir suas necessidades básicas, porque os obstáculos a serem vencidos são praticamente intransponíveis para muitos? E quando o consegue, este é mal remunerado ou trabalha em condições deploráveis de higiene e segurança, dispondo da própria saúde, senão da vida para manter o emprego.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

I - independência nacional;

II - **prevalência dos direitos humanos**;

III - autodeterminação dos povos;

IV - não-intervenção;

V - igualdade entre os Estados;

VI - defesa da paz;

VII - solução pacífica dos conflitos;

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;

X - concessão de asilo político. (g. n.)

Convém notar que a Declaração Universal dos Direitos do Homem aprovada em 1948 em Paris, em seu art. XXIII, assegura que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”; o art. XXIV prevê o direito ao “repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periodicamente”; o art. XXV assegura que “todo homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde bem – estar...”

TÍTULO II

Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)

No direito à vida volta a reiterar a ideia de vida digna ligada ao trabalho, bem como à realização profissional com salários capazes de proporcionar ao trabalhador o seu sustento e o de sua família de maneira plena, suprimindo não só suas necessidades vitais, como também proporcionando lazer e melhores condições de vida. Não basta estar vivo, é preciso viver com dignidade e plenitude.

A vida, como se sabe, não subsiste sem os bens necessários à existência do homem, se não por meio do trabalho, que há de ser honesto e digno, para que não atente contra os interesses maiores não só de sua sobrevivência como a de todos os que fazem parte de sua comunidade.
Esse é o direito ao trabalho que todo o cidadão deve ter, eis que, em resumo, desse direito decorre o próprio direito à vida (NASCIMENTO; FERRARI; SILVA FILHO, 2011, p. 54).”

Insta salientar que a vida aqui abordada não se refere apenas à vida do trabalhador, mas também de toda a sua família que está indiretamente ligada ao seu trabalho, pois é do saber comum que não raras vezes em um grupo familiar é um ou dois do grupo que trabalham e respondem pelo sustento de toda a família.

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

A saúde foi inserida nos direitos sociais, mas dentro do Título de direitos e garantias fundamentais, o que não poderia ter sido diferente uma vez que a saúde está ligada ao direito à vida da pessoa humana, que é o mais valioso dos direitos constitucionais, consequentemente, como dito acima, está ligado ao trabalho.

O direito ao lazer só se justifica quando o direito ao trabalho está sendo exercido, porque o descanso com a diversão só tem sentido quando se trabalha, para reposição e refazimento do desgaste físico e/ou intelectual que ele produz. De outra forma, ou seja, a se dar guarida ao direito ao lazer, pura e simplesmente, estaríamos dando justificativa ao nada fazer, de forma permanente (NASCIMENTO; FERRARI; SILVA FILHO, 2011, p. 54 e 55).

O direito social fundamental ao lazer também está coadunado com o direito ao trabalho, justificando aquele apenas com existir este.

TÍTULO VIII
Da Ordem Social CAPÍTULO I
DISPOSIÇÃO GERAL

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

CAPÍTULO II
DA SEGURIDADE SOCIAL
(...)

Seção II
DA SAÚDE

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

Em razão do exposto, podemos afirmar que o direito social ao trabalho efetiva a dignidade do indivíduo; logo, o Direito do Trabalho é um direito social, como também individual, constitucional e fundamental. Sendo assim, a constitucionalização deste direito está ligada à dignidade da pessoa do trabalhador, que como escopo a valorização deste estando incluída neste contexto a proteção a sua saúde como direito fundamental.

1. 5. Princípio da dignidade da pessoa humana

Oportuno torna-se dizer o conceito de dignidade da pessoa humana, para SARLET (p. 62, 2002 *apud* ESPADA, p. 96, 2008), é:

(...) a qualidade intrínseca e distinta de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

KANT (2004, SARLET, 2002 *apud* ESPADA, p.93, 2008) “concebe a dignidade da pessoa como parte da autonomia ética e da natureza racional do ser humano. Para ele, o homem existe como um fim em si mesmo e, portanto, não pode ser tratado como objeto.”

Em contrapartida de todo o exposto, encontramos o disposto no art. 7º, inciso XXIII da CF- “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”, menção clara da postura da legislação brasileira em acolher a monetização do

risco como forma de compensação às agressões sofridas pelos trabalhadores. Valorizando o capital em detrimento da pessoa humana.

A monetização do risco vai de encontro aos fatores que constituem a Democracia, como: a dignidade da pessoa humana, bem como os objetivos fundamentais de promover o bem de todos; como também não se rege pelos princípios da prevalência dos direitos humanos. Conseqüentemente, viola o direito fundamental individual à vida, e o direito social e fundamental à saúde.

No caso a seguir é uma demonstração de compensação financeira em virtude do desrespeito à dignidade da pessoa humana:

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU E ADESIVO DO AUTOR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O Réu submeteu o Obreiro à situação constrangedora e degradante por **não disponibilizar, durante grande parte do contrato de trabalho, sanitários no ambiente de trabalho, água potável e local adequado para refeições**, violando o princípio da **dignidade da pessoa humana**, razão pela qual fica obrigado a indenizá-lo, porquanto ilícita a conduta omissiva patronal causadora do dano. Para o arbitramento do *quantum debeatur*, deve-se considerar, além da extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor, o não-enriquecimento sem causa do ofendido, o caráter pedagógico da medida e a razoabilidade do valor. Considerando-se tais parâmetros, dá-se parcial provimento ao Recurso do Autor para majorar a **condenação de indenização por danos morais para o importe de R\$4.000,00** (quatro mil reais) e nega-se provimento ao Recurso do Réu, que pretendia a exclusão da condenação por danos morais. RECURSO DO RÉU INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. NATUREZA SALARIAL. BIS IN IDEM. NÃO CONFIGURAÇÃO. INTELIGÊNCIA DA OJ N. 307 DA SBDI-1 DO C. TST. Nos termos da OJ n. 307 do c. TST (SBDI-1), o valor da hora normal de trabalho, com o acréscimo determinado no art. 71, § 4º, da CLT, é devido pelo período integral independentemente da extensão de tempo suprimido do intervalo, não configurando *bis in idem* o pagamento concomitante com eventual hora extraordinária, porque esta visa à contraprestação do trabalho efetivamente executado além da jornada legal. Recurso patronal a que se nega provimento, no particular. RECURSO ADESIVO DO AUTOR ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Por falta de previsão legal, é indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto (OJ nº 173 da SBDI -1 do TST), ainda que tenha contato com poeira vegetal. O Autor não provou o trabalho em atividade de aplicação de agrotóxicos, tampouco o contato direto com agroquímicos, ou a exposição a fumaças e/ou fuligens quando realizava corte de cana, o que descaracterizou a insalubridade nas suas atividades (Anexo n. 13 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE). Recurso ao qual se nega provimento. 71§ 4ºCLT

(1043200807123000 MT 01043.2008.071.23.00-0, Relator: JUÍZA CONVOCADA ROSELI DARAIA, Data de Julgamento: 02/02/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2011)

Figura 3 – Trabalhador rural no momento da refeição



FONTE: <http://davidarioch.wordpress.com/2010/04/16/o-cotidiano-do-boia-fria/>

Analisando o acórdão acima, verifica-se que a indenização imposta ao empregador por sujeitá-lo a condições indignas à pessoa humana foi mensurada em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Fazendo uma breve reflexão sobre este caso, insta salientar que toda e qualquer indenização por danos morais, não deve visar enriquecimento ilícito, mas tão pouco deve ser tão irrisório a ponto de não coibir o agente infrator a reiterar o seu ato. Para tanto, deve-se levar em consideração o poder aquisitivo da pessoa lesionada e principalmente da pessoa que causou o dano.

No caso em tela, o agente lesionado na sua dignidade é um trabalhador rural, e o agente infrator uma empresa canavieira. É indubitável que o valor de R\$ 4.000, 00 (quatro mil reais) para um trabalhador rural é uma boa quantia, mas para uma indústria canavieira com certeza é uma valor baixo. Nesse diapasão, conclui-se que o objetivo da indenização por danos morais está longe de evitar a reincidência do ato lesivo. Pode-se ainda afirmar que o desrespeito à dignidade da pessoa humana considerada um direito constitucional fundamental, foi mensurado em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

Ademais, quanto a não caracterização da insalubridade o trabalhador fica adstrito às situações constantes na NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE, não dando margem ao julgador questionar situações de insalubridade ali não descritas, e ainda não estipula adicional de penosidade por falta de regulamentação legal, deixando o trabalhador, não abrangido nas condutas legais, desprotegido, mesmo sofrendo algum tipo de agressão à saúde ou exposto ao perigo. Esse assunto será abordado com mais propriedade no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 2. DA MONETIZAÇÃO DO RISCO

2. 1. Enfoque global do ambiente de trabalho

O período pós 2ª Guerra foi marcado pelo surgimento de organizações e leis em busca da paz, estabilidade social e proteção aos direitos fundamentais do homem.

Observa-se que a maioria das normas existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira foram editadas durante a 2ª Guerra-Mundial, em 1943.

Como exemplo do acatado, temos a formação da ONU (Organização das Nações Unidas) em 1945; da OMS (Organização Mundial da Saúde) em 1946 e a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948, que trouxe um novo conceito de saúde, deixando clara a inclusão da saúde como direito fundamental de todo do homem (WASHINGTON, 1989, p. 632 *apud* OLIVEIRA, 2010, p.53). Ademais, convém ressaltar que a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) teve a maioria de suas normas editadas em 1943, em meio à 2ª Guerra-Mundial.

A ONU – Organização das Nações Unidas foi criada em 1945 com o propósito de “preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra”. Trata no seu capítulo IX da Cooperação Econômica e Social Internacional (GOUVEIA, 1987, p.531 *apud* OLIVEIRA, 2010, p. 53).

Aprovou-se em Paris, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (2011). Assegura em seu artigo XXIII, *in verbis*:

- 1.Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (DECLARAÇÃO UNIVERSAL, 2011).

Aduz ainda, no artigo XXIV, direito ao repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

A OIT foi criada logo após a Primeira Guerra Mundial com a finalidade de proteger o trabalhador e “acumular conhecimentos sobre os problemas trabalhistas do mundo”, em decorrência do reconhecimento da necessidade de “justiça social e econômica para os trabalhadores de toda a Terra” (SANTOS, 1998, p.232 *apud* ESPADA, 2008, p.98).

Observa-se, com a criação das organizações supracitadas, a preocupação no âmbito político com o número de acidentes de trabalho e a importância da criação e proteção dos direitos do trabalhador para o desenvolvimento de uma sociedade harmônica e segura.

Os próprios trabalhadores, cansados de conviverem com o medo, insegurança, devido aos números alarmantes de acidentes e doenças ocupacionais, reivindicavam melhores condições de trabalho, não se satisfazendo somente com o pagamento de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade.

Países como o Canadá, Holanda, Suíça, Paraguai, Portugal, focaram na eliminação dos riscos para a saúde na sua origem, em vez de tentar neutralizá-los com o uso de equipamentos de proteção. Visto que, muitas vezes, esses equipamentos se mostravam ineficazes em longo prazo, seja pelo uso inadequado, pela falta de fiscalização, ou ainda, pelo descobrimento com o avanço da ciência da sua inutilidade frente aos agentes agressores (OLIVEIRA, 2010, p.100).

A compensação das agressões por adicionais (monetização do risco) de periculosidade, para agentes que afetam a integridade física, e por adicionais de insalubridade, agentes que afetam paulatinamente a saúde, vem sendo repelida pelos trabalhadores no mundo todo. Algumas das soluções encontradas pelos países supracitados, quando não era possível a eliminação dos agentes nocivos foi a redução da jornada de trabalho, a vedação de jornadas extraordinárias, aumento das férias, além da constante evolução legislativa de proteção à saúde do trabalhador.

Observa-se a diferença no índice de alguns países que não optaram pela monetização do risco, como o do Brasil no Capítulo 3, no tópico que trata da importância do problema do acidente do trabalho.

2. 2. Monetização do risco no Brasil

Monetização do risco é a compensação financeira para o trabalho efetuado sobre condições insalubres, perigosas ou penosas.

Como exemplo dessa compensação financeira temos os adicionais de insalubridade, periculosidade e de penosidade, e também podemos citar a aposentadoria especial.

Conforme exposto anteriormente, as legislações estrangeiras preocuparam-se em eliminar os riscos à saúde na sua origem. Infelizmente, o Brasil escolheu caminho diverso, optando pela monetização do risco.

No Brasil, os adicionais foram regulamentados pelas seguintes leis: Decreto-Lei nº 2.162/40 que estabeleceu o índice de 40%, 20% e 10% do salário mínimo para insalubridade (OLIVEIRA, 2010, p. 166). A periculosidade foi estabelecida pelas seguintes leis: Lei nº 2.573/55, para quem trabalha com inflamáveis; Lei nº 5.880/73 estendeu a periculosidade para os trabalhos com explosivos; Lei nº 7.369/85 aos empregados do setor de energia elétrica (OLIVEIRA, 2010, p. 172); a Lei nº 11.901/09 instituiu a periculosidade aos bombeiros civis por o perigo ser inerente à profissão.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu adicional para trabalho penoso, que ainda não foi regulamentado, exceto para o servidor público federal que exerce sua função em zonas de fronteiras ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem (art. 71 da Lei nº 8.112/90).

Outra forma de compensar o trabalhador pelos danos sofridos em razão do ambiente de trabalho é a aposentadoria especial instituída pela Lei nº 3.807/60 para trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes insalubres e/ou perigosos durante o período de 15, 20 ou 25 anos.

2. 3. Adicional de insalubridade.

Trabalho insalubre é aquele exposto a agentes que podem afetar ou causar danos à saúde, provocar doenças. O agente nocivo vai enfraquecendo vagarosamente as resistências do organismo do trabalhador, devido à exposição continuada.

O artigo 189 da CLT estabeleceu o conceito legal de insalubridade nos seguintes termos:

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

O enquadramento das atividades e operações consideradas insalubres ficou a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que, por sua vez, dividiu em três categorias os agentes insalubres:

a) agentes físicos: ruído, calor, radiação, frio, pressão hiperbárica, vibrações e umidade;

b) agentes químicos: poeiras, gases e vapores, névoas e fumo;

c) agentes biológicos: micro-organismos, vírus e bactérias (art. 190, CLT).

Observa-se que a “insalubridade psíquica” não foi abordada, embora as doenças ligadas ao sistema psicológico estejam cada vez mais frequentes em razão do ambiente de trabalho.

De acordo com o acatado, podem-se verificar doenças ocupacionais de natureza psicológica registradas pela Previdência Social e especificadas como acidentárias; classificam-se com CID F32 (episódios depressivos) e F43 (reações ao “estress” grave e transtornos de adaptação):

Tabela 1 – Doenças ocupacionais de natureza psicológica



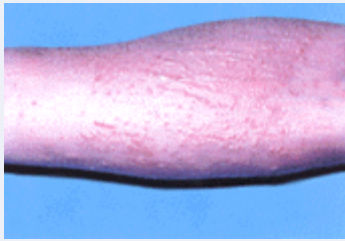
CID 10	Quantidade de acidentes do trabalho					
	Total	Com CAT Registrada				Sem CAT Registrada
		Total	Motivo			
			Típico	Trajeto	Doença do trabalho	
2008						
Total de acidentes do trabalho no Brasil	755.980	551.023	441.925	88.742	20.356	204.957
F43: reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	7.119	4.214	3.702	176	336	2.905
F32: episódios depressivos	5.205	389	118	26	245	4.816
F41: outros transtornos ansiosos	1.923	368	192	29	147	1.555
F33: transtorno depressivo recorrente	1.001	80	17	7	56	921
2009						
Total de acidentes do trabalho no Brasil	733.365	534.248	424.498	30.180	19.570	199.117
F43: reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	6.412	3.628	3.082	213	333	2.784
F32: episódios depressivos	4.908	344	88	19	237	4.564
F41: outros transtornos ansiosos	2.482	445	272	35	138	2.037
F33: transtorno depressivo recorrente	1.193	81	19	1	62	1.112
2010						
Total de acidentes do trabalho no Brasil	701.496	525.206	414.824	94.789	15.593	176.290
F43: reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	5.919	3.144	2.704	184	256	2.775
F32: episódios depressivos	4.090	340	97	22	221	3.750
F41: outros transtornos ansiosos	2.336	426	269	35	122	1.910
F33: transtorno depressivo recorrente	1.019	94	11	2	81	925

FONTE: <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1219>

O quadro abaixo mostra algumas doenças ocupacionais, trata-se de dermatites de contato. Observa-se que para diferentes tipos de agentes agressores haverá diferentes tipos de reações do organismo humano.

Figura 4 – Doenças ocupacionais – dermatites de contato

<p>• Indústrias de Borracha Vitiligo ocupacional causado pelo monobentil éter de hidroquinona (MBEH).</p>  <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>	<p>• Indústria de galvanoplastia Sarna dos niqueladores severa, atingindo abdome e antebraços do trabalhador.</p>  <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>
<p>• Indústria de extração de sal Pitiríase versicolor comprometendo tronco e membros superiores. O quadro é pruriginoso, o que é incomum nesta dermatose.</p>  <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>	<p>• Indústrias de fibra de vidro Dermatite de contato pela fibra de vidro (DCFV). Observe lesões de aspecto purpúrico no tronco e flanco do trabalhador.</p>  <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>
<p>• Indústrias de cimento Dermatite alérgica de contato em pedreiro polissensibilizado a cromato, aceleradores da borracha e tópicos (sulfa, furacin e prometazina).</p>	<p>• Indústrias de cimento O contato freqüente com massa de cimento causou alergia severa, comprometendo os membros superiores e inferiores do trabalhador.</p>

 <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>	 <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>
<p>• Indústrias metalúrgicas</p> <p>Dermatite alérgica de contato (DAC) por óleo de corte solúvel. Trabalhador em torno revólver sofreu arranhões por farpas metálicas, que resultou em lesões lineares, vesiculosas e pruriginosas. Teste epicutâneos positivos com óleo solúvel puro e diluído a 50% em óleo de oliva.</p>	 <p>Fonte: Atlas de Doenças Ocupacionais Dr. Salim Amed Ali</p>

FONTE: <http://www.bluecare.com.br/bluecare.asp?pag=05>

O MTE regulamentou a caracterização da insalubridade através da norma regulamentadora – NR-15 da Portaria nº 3.214/1978, utilizando três critérios: avaliação quantitativa, avaliação qualitativa e a avaliação qualitativa de riscos inerentes à atividade.

Na avaliação quantitativa podem-se citar os anexos 1, 2, 3, 5, 8, 11, e 12 da NR-15. Neles estão definidos os limites de tolerância para os agentes agressivos fixados em razão da natureza, da intensidade e do tempo de exposição (SALIBA; CORRÊA, 2011, p.13). Nesses casos a insalubridade somente será caracterizada quando for ultrapassada.

SALIBA afirma ainda que praticamente todos os limites fixados foram baseados nos limites de tolerância estabelecidos em 1977 pela ACGIH (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*), devidamente corrigidos para a jornada de trabalho no Brasil e que permanecem, na sua maioria, inalterados.

Nos anexos 7, 8, 9, 10 e 13 foi utilizada a avaliação qualitativa, na qual a insalubridade será comprovada pela inspeção realizada pelo perito no local de trabalho. O perito deverá analisar detalhadamente o posto de trabalho, a função e a atividade do trabalhador, utilizando os critérios técnicos da Higiene Ocupacional (SALIBA; CORRÊA, 2011, p.14).

Insta salientar que a não adoção de limite de exposição ao agente agressor não dá o direito ao adicional de insalubridade por todo e qualquer tipo de contato com aquele. Na avaliação qualitativa, deve-se levar em conta o tempo de exposição, a forma de contato com o

agente insalubre e a existência de equipamento de proteção individual para justificar o parecer técnico.

A avaliação qualitativa de riscos inerentes à atividade refere-se àquelas onde **não há meios de eliminar ou neutralizar a insalubridade**, ou seja, **a insalubridade é inerente à atividade**. Deste modo, estão incluídas as atividades constantes nos anexos 6, 13 e 14 da NR-15.

STF Súmula nº 460 - Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, **não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres**, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. (g. n.).

OJ da SBDI-I Nº 4 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO. (Nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 170 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo **necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho**. (g. n.).

II - A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque **não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho**. (ex-OJ nº 170 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) (n. g.).

Assim, analisando o conceito de insalubridade dado pela norma trabalhista podemos verificar que, primeiramente, não é qualquer atividade insalubre que dará ao trabalhador o direito ao recebimento do respectivo adicional, ela tem que estar prevista na NR-15; segundo, para as atividades sem limite fixado, será de suma importância a perícia no local do trabalho e a verificação da intensidade e o tempo exposição do trabalhador ao agente nocivo, juntamente com o uso ou não de medidas protetivas.

Entretanto, estará o empregador dispensado a pagar o adicional de insalubridade se ficar provado no laudo técnico que o uso de EPI ou EPC elimina ou reduz a intensidade ou concentração do agente agressor ao limite de tolerância.

Os agentes insalubres são classificados em três graus: máximo, médio e mínimo. Sendo que, o percentual do adicional devido para cada grau foi regularizado em 1º de maio de 1940, no Decreto-lei n. 2.162, variando de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, dependendo da sua classificação (OLIVEIRA, 2010, p.166). O grau de insalubridade também está estabelecido no artigo 192 da CLT; o referido grau está definido na NR-15 por meio do MTE, conforme o quadro a seguir:

Tabela 2 - Grau de insalubridade

ANEXO	ATIVIDADES OU OPERAÇÕES QUE EXPONHAM O TRABALHADOR A...	PERCENTUAL
1	Níveis de ruído contínuo ou intermitente superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro constante do anexo 1 e no item 6 do mesmo anexo.	20%
2	Níveis de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância fixados nos itens 2 e 3 do anexo 2.	20%
3	Exposição ao calor com valores de IBUTG superiores aos limites de tolerância fixados nos Quadros 1 e 2.	20%
4	Revogado pela Portaria n. 3.751, de 23.11. 1990.	
5	Níveis de radiações ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	40%
6	Ar comprimido.	40%
7	Radiações não ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
8	Vibrações acima dos limites estabelecidos pela ISSO 2631 e 5439 ou suas substitutas.	20%
9	Frio considerado insalubre em decorrência de inspeção no local de trabalho.	20%
10	Umidade considerada insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
11	Agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro 1.	10%, 20% e 40%
12	Poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados neste anexo.	40%
13	Atividades ou operações envolvendo agentes químicos considerados insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho	10%, 20% e 40%
14	Agentes biológicos	20% e 40%

FONTE: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A33EF45990134335E790F6C84/NR-15%20\(atualizada%202011\)%20II.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A33EF45990134335E790F6C84/NR-15%20(atualizada%202011)%20II.pdf)

Nos casos em que o trabalhador está em contato com mais de um agente agressor, a cumulação de adicionais de insalubridade é vedada pelo subitem 15.3 da NR-15, que assim dispõe:

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

Todavia, poderá ele optar pela percentual mais vantajoso. Da mesma forma acontece com o adicional de periculosidade quando também há a possibilidade de percepção do adicional de insalubridade. Apesar de diferentes agressores, também é vedada a acumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, podendo o trabalhador perceber o de maior valor (art. 193, §2º da CLT).

Observa-se, portanto, que o trabalhador pode estar exposto a vários agentes agressores, os quais podem conjuntamente potencializar os efeitos danosos contra sua saúde, mas nem por isso será sujeito a uma compensação financeira superior.

2.4. Adicional de periculosidade

Agentes perigosos são aqueles que podem causar um efeito danoso imediato; é a situação ou condição em que o risco é acentuado. A possibilidade concreta da ocorrência de acidentes exige do trabalhador vigilância constante.

Em agosto de 1955, foi instituído pela Lei nº 2.573 o adicional de periculosidade para os trabalhadores que exercem atividades em contato permanente com inflamáveis. A Lei nº 5.880, de 24 de maio de 1973, estendeu o adicional de periculosidade aos trabalhos com explosivos e a Lei n. 7.369, de 20 de setembro de 1985, aos empregados do setor de energia elétrica. A Constituição da República de 1988 criou o adicional pelo trabalho penoso, que ainda não foi regulamentado (OLIVEIRA, p. 130, 2010).

No tocante ao adicional para trabalhadores expostos a radiações ionizantes ou substâncias radioativas, estes foram incluídos somente com a Portaria n. 3.393, de 17 de dezembro de 1987, revogada pela Portaria nº 496/2002. Atualmente, encontra-se no anexo nº 5 da NR-15 do MTE.

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou o Projeto de Lei 6.307/09, que cria adicional de periculosidade de 30% sobre a remuneração para policiais e bombeiros militares dos estados e do Distrito Federal.

Conforme a proposta, terá direito ao benefício o militar que comandar ou exercer, durante pelo menos 25% de sua jornada de trabalho, funções consideradas perigosas, como patrulhamento ostensivo, transporte de presos e combate a incêndio, entre outras (ADICIONAL, 2012).

O art. 6º, III da Lei nº 11.901/09 instituiu a periculosidade aos bombeiros civis por o perigo ser inerente à profissão.

Figura 5 – Bombeiros apagando incêndio



FONTE: <http://heroisdavida.blogspot.com/2011/08/trabalho-aprova-adicional-de.html>

O artigo 193 da CLT assim dispõe sobre o percentual de periculosidade:

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos locais da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Observa-se que o percentual estipulado para o adicional de periculosidade é de **30% sobre o salário contratual** e não sobre o salário mínimo como o de insalubridade. Também ficando sobre a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego o enquadramento das atividades e operações classificadas como perigosas.

O MTE, por meio da NR-16, regulamenta as atividades e operações consideradas perigosas, em razão do uso de explosivos e inflamáveis, da seguinte forma: anexo 1 – atividades e operações perigosas com explosivos; anexo 2 – trata da periculosidade por inflamáveis.

Mister faz-se dizer que o fator tempo de exposição ao risco é primordial para a caracterização da periculosidade. Desse modo, a exposição eventual não ensejará o direito à

percepção do adicional de periculosidade, pois quanto menor for a exposição do trabalhador menor será o risco de acidente.

Apesar do art. 193 da CLT estabelecer contato permanente, o trabalhador que exercer atividades em condições perigosas de forma intermitente fará jus ao recebimento do respectivo adicional, pois assim decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 361 –TST- Adicional de periculosidade. Eletricitários. Exposição intermitente.

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

Nesse diapasão, a súmula nº 364 prevê, ainda, a possibilidade de recebimento proporcional ao tempo de exposição quando for pactuado em acordo ou convenção coletiva.

Súmula nº 364 - TST - Adicional de Periculosidade - Exposição Eventual, Permanente e Intermitente (cancelado o item II e dada nova redação ao item I)

Tem o direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJs da SBDI-1 nº 05 - Inserida em 14.03.1994 e nº 280 - DJ 11.08.2003)

É sobremodo importante assinar que não só o trabalho permanente, mas também o de forma intermitente, dá ao trabalhador o direito ao recebimento do respectivo adicional, excluído, somente, o contato extremamente reduzido.

Salienta-se que o art. 193 da CLT não prevê a neutralização da periculosidade pelo uso de EPI, justamente porque o perigo é inerente à atividade exercida.

2.5. Adicional de penosidade

Trabalho penoso é aquele onde a própria atividade exercida é o agente agressivo.

Aquele relacionado à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que leva o trabalho ao exaurimento de suas energias, extinguido lhe o prazer entre a vida laboral e suas atividades a serem executadas, gerando sofrimento, que pode ser revelado por dois grandes sintomas: insatisfação e ansiedade (MARQUES, 2007, p. 64 *apud* OLIVEIRA, p. 64, 2010).

Oportuno torna-se dizer que o conceito de trabalho penoso revelou-se importante com o surgimento das aposentadorias especiais instituídas na Lei nº 3.807/60, a qual reduz o tempo de serviço exercido em atividades insalubres, perigosas e penosas para fins de aposentadoria.

A Lei nº 8.112/90, que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabeleceu adicional de penosidade nos seguintes termos:

Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Dessa forma, o servidor que exerce suas funções em zona de fronteiras ou em localidade cujas condições de vida justifiquem o recebimento do referido adicional, receberá esse sobressalário a fim de compensar as dificuldades que a própria localidade oferece.

Não obstante, a Constituição de 1988 instituiu adicional para as atividades penosas, porém ainda não houve regulamentação por lei ordinária estipulando o percentual a ser pago pelo empregador.

É importante informar o conceito de penoso descrito no dicionário eletrônico HOUAISS (2009): “ penoso é aquilo que provoca pena ou sofrimento; que causa desconforto; que ocasiona dor; que exige esforço e trabalhado; difícil, complicado.”

A psicóloga e estudiosa da saúde do trabalhador, Leny Sato (1994, p. 41 *apud* OLIVEIRA, 2010, p. 176), relacionou os trabalhos em condições penosas:

- Esforço físico intenso no levantamento, transporte, movimentação, carga e descarga de objetos, materiais, produtos e peças;
- Posturas incômodas, viciosas e fatigantes;
- Esforços repetitivos;
- Alternância de horários de sono e vigília ou de alimentação;
- Utilização de equipamentos de proteção individual que impeçam o pleno exercício de função fisiológicas, como tato, audição, respiração, visão, atenção, que leve à sobrecarga física e mental;
- Excessiva atenção ou concentração;
- Contato com o público que acarrete desgaste psíquico;
- Atendimento direto de pessoas em atividades de primeiros socorros, tratamento e reabilitação que acarretem desgaste psíquico e físico;
- Trabalho direto com pessoas em atividades de atenção, desenvolvimento e educação que acarretem desgaste psíquico e físico;
- Confinamento ou isolamento;
- Contato direto com substâncias, objetos ou situações repugnantes e cadáveres humanos e animais;
- Trabalho direto na captura e sacrifício de animais.

Toda pessoa tem uma ideia subjetiva de trabalho penoso, motivo pela qual dificulta a formação de conceito juridicamente aplicável. Enquanto isso, os trabalhadores ficam à espera do recebimento do adicional em questão.

2. 6. Eliminação ou neutralização da insalubridade e/ou periculosidade

A eliminação ou neutralização da insalubridade está contida na norma celetista a seguir exposta:

Art . 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

As medidas de proteção à saúde do trabalhador referem-se ao ambiente de trabalho e a medidas individuais.

As medidas relativas ao ambiente compreendem aquelas destinadas a eliminar o agente em sua fonte e sua trajetória, como, a instalação de um sistema de exaustão sobre uma bancada de polimento, onde há grande geração de poeira(...)não sendo possível ou suficiente o controle no ambiente, deve-se utilizar o controle individual. Dentre as medidas individuais que podem ser aplicadas, a lei prevê o uso de EPI, estabelecendo-se que deverá ele diminuir a intensidade do agente a limites de tolerância. (SALIBA; CORRÊA, 2011, p. 21).

A NR-6 estabelece que a empresa é obrigada a fornecer gratuitamente o EPI (equipamento de proteção individual) adequado à atividade, treinar o trabalhador para o uso e torná-lo obrigatório, por sua vez, o trabalhador é obrigado a conservar e usar o EPI (SALIBA; CORRÊA, 2011, p.21), porém a fiscalização do uso correto cabe ao empregador, inclusive poderá o empregador dispensar por justa causa o empregado que se negar a utilizar o equipamento de proteção individual, uma vez que é responsável por danos sofridos pelo trabalhador no ambiente de trabalho, fazendo valer seu direito potestativo.

Oportuno faz-se notar a decisão do TRT da 2ª região a respeito do poder potestativo do empregador frente ao empregado desidioso:

DANO MORAL. ACIDENTE DO TRABALHO. NÃO UTILIZAÇÃO DE EPI'S. É o empregador quem dirige seus empregados e tem o direito potestativo de dispensar, inclusive por justa causa, aquele que não cumpre as

normas de segurança (CLT , art. 158 c.c. art. 482). O dever de tomar as medidas necessárias para o desenvolvimento seguro da atividade laboral é inerente ao risco do negócio. A inobservância desse dever evidencia a culpa da ré.. DANO MORAL E MATERIAL, Geral Número: 20090848645. (RO 2234200800702000, TRT-2, Relator: Rafael E. Pugliese Ribeiro, 6º Turma, data de publicação:09/10/2009)

Observa-se que a responsabilidade sobre o empregado acidentado recai no empregador, logo este percebendo que seu funcionário se nega a fazer uso dos equipamentos de proteção, terá todo o direito de dispensá-lo por justa causa.

Algumas obrigações da empresa para com seu empregado estão relacionadas no art. 389 da CLT, *in verbis*:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos **de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros** que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres **trabalhar sem grande esgotamento físico**;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (g. n.)

Observa-se nos incisos acima a preocupação do legislador com as normas de saúde e higiene ocupacionais, estabelecendo, por exemplo, ventilação e iluminação adequadas ao ambiente de trabalho, além de equipamentos, como bancos para proporcionar conforto aos trabalhadores visando à diminuição de esgotamento físico. Trata ainda do disposto pela NR-6 quanto ao fornecimento de forma gratuita dos EPIs.

No tocante ao adicional de periculosidade, este será devido mesmo com o uso de EPI, pois o perigo é inerente à atividade, não sendo possível sua eliminação/neutralização, como, por exemplo, o frentista de posto de combustível.

Entretanto, o adicional de insalubridade será suprimido toda vez que o uso de EPI diminuir os riscos à saúde do trabalhador a níveis abaixo dos limites de tolerância assim dispõe o art. 194 da CLT:

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Nesse diapasão, as súmulas nº 80 e 289 do TST aduzem:

Súmula nº 80 – TST- Insalubridade

A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do respectivo adicional.

Súmula nº 289 - TST – Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção. Efeito.

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Posta assim a questão, é de se dizer que não é todo e qualquer uso de EPI ou EPC que exime o empregador de pagar o adicional de insalubridade, pois esta medida de proteção tem que ser capaz de eliminar, senão diminuir, a nocividade para os níveis de tolerância.

Cumpre-nos assinar que há agentes nos quais nem as medidas aplicadas ao ambiente para eliminar a nocividade nem o uso de EPIs são suficientes para neutralizar sua nocividade, como por exemplo, os agentes biológicos.

(...) a insalubridade por agentes biológicos é inerente à atividade, isto é, não há eliminação com medidas aplicadas ao ambiente nem neutralização com o uso de EPIs. A adoção de sistema de ventilação e o uso de luvas, máscaras e outros equipamentos que evitem o contato com agentes biológicos podem apenas minimizar os risco (SALIBA; CORRÊA, 2011, p.145).

Lembrando sempre que há a avaliação quantitativa como a qualitativa, sendo que esta última não possui um limite pré-fixado pelo MTE, necessitando de perícia no local de trabalho para avaliação da intensidade e tempo de exposição, da forma como a atividade é exercida e do tipo de agressor ao qual o trabalhador está em contato.

2. 7. Aposentadoria Especial

Aposentadoria especial é o benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Esse tipo de aposentadoria também é uma forma de compensar o trabalhador submetido a agentes agressores à saúde, logo é uma forma de monetização do risco autorizado pela Carta Magna no seu art. 201, §1º.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:
(...)

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, **ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física** e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar. (g. n.).

No Brasil a aposentadoria especial foi instituída pela primeira vez pela Lei. Nº 3.807/60, regulamentada pelos Decretos nº. 62.230/68, 83.080/79. Atualmente, regulamentada pela lei nº 8.213/91, sofreu alterações pelas leis nº 9.032/95, 9.528/97, 9.732/98 (SALIBA; CORRÊA, 2011. p.190-195), além do regulamentado pelo Dec. 3.048/99.

A aposentadoria especial estabelece algumas vantagens ao trabalhador em condições especiais de trabalho, pois, conforme a classificação da atividade exercida estabelecida pelo anexo IV do Decreto 3.048/99, conseguirá aposentar-se com 15, 20 ou 25 anos de exercício habitual e permanente, enquanto que um trabalhador em atividade não tida como especial deverá ter 30, se mulher, ou 35, se homem, anos de labor para se aposentar por tempo de contribuição.

Outra vantagem da aposentadoria especial refere-se ao valor do benefício. A renda mensal inicial equivale a 100% do salário de contribuição e não tem a aplicação do fator previdenciário, ao passo que a aposentadoria por tempo de contribuição será de 100% o salário de benefício, com aplicação obrigatória do fator previdenciário.

Em ambos os casos o salário de benefício será para os trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo, corrigidos monetariamente (PREVIDÊNCIA, 2012).

Quanto aos destinatários da aposentadoria especial, no dizer sempre expressivo de MARTINEZ (2010, p.854), afirma-se:

Em tese, nem todos os segurados têm direito à aposentadoria especial. Por sua natureza, de não exercente de atividade, o facultativo está excluído, e, da mesma forma, em razão do mister e ambiente de labor, o eclesiástico e o doméstico. Raros autônomos e raríssimos empresários farão jus ao benefício. Podem vir a obtê-lo o empregado, aí incluído o temporário. Igualmente, o servidor sem regime próprio e algumas categorias de avulso.

Posta assim a questão, é de se dizer que o rol do anexo IV da RPS (Dec. nº 3.048/99) é taxativo quanto aos agentes agressores, mas é exemplificativo no que tange as atividades listadas, diferentemente da caracterização para a percepção do adicional de insalubridade, no qual a atividade tem que estar necessariamente na lista de atividade insalubre do MTE. Entretanto fica a cargo do trabalhador a prova do contato com o agente agressor, nos termos dos §§3º e 4º do art. 57 da lei nº 8.213/91:

Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.

(...)

§ 3º A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social–INSS, **do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente**, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

§ 4º **O segurado deverá comprovar**, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.

No mais, o segurado só terá o direito à aposentadoria especial no caso de tempo de trabalho permanente em condições especiais, diferentemente do direito ao adicional de insalubridade e periculosidade, nos quais o trabalhador terá direito aos adicionais em caso de trabalho intermitente, como já abordado no item 2.4 deste capítulo.

A caracterização de condições especiais do trabalho que enseja aposentadoria especial dependerá do agente agressor e o critério a ser analisado para cada tipo de agente agressor. No caso do agente agressor ruído, a não percepção de adicional de insalubridade, não impede a caracterização da atividade como especial, assim é o entendimento da Turma de Nacional de Uniformização da Jurisprudência dos Juizados Especiais Federais:

Súmula nº 09 – O uso do equipamento de proteção individual – EPI – ainda que elimine a insalubridade, no caso de exposição a ruído, não descaracteriza o tempo de serviço especial prestado.

O assunto é controvertido quando há a neutralização do risco por meio do EPI, pois quanto ao recebimento do adicional de insalubridade, as súmulas nº 80 e 289 do TST pacificaram o entendimento, porém no que tange à aposentadoria especial a situação é mais complexa tendo em vista o seguinte:

- a) Quando o laudo técnico informa que o EPI fornecido é eficaz na neutralização do risco, o setor de benefício da Previdência Social não concede o benefício ao segurado;

- b) Entretanto, o fiscal de arrecadação da própria autarquia em sua auditoria pode concluir que a empresa não gerenciou adequadamente a proteção dos riscos físicos, químicos e biológicos, especialmente por meio de EPI. Neste caso, é exigido o recolhimento da contribuição adicional de 6, 9 ou 12% da remuneração do trabalhador conforme art. 57, §6º da Lei nº 8.213/1991.
- c) Outro aspecto importante a ser considerado é que o trabalhador pode recorrer na justiça quando seu benefício é indeferido pelo INSS, sendo que muitas vezes a decisão judicial pode conceder a aposentadoria especial, mesmo com o uso de EPI ou em atividade não prevista no regulamento de benefício (Súmula n. 9 do Juizado Especial Federal e Súmula n. 189 do Tribunal Superior de Justiça) (SALIBA; CORRÊA, 2011, p. 205).

Em virtude dessas considerações, pode-se afirmar que o direito à aposentadoria especial não está diretamente relacionado com a percepção do adicional de insalubridade.

CAPÍTULO 3. REFLEXOS DO ACIDENTE DE TRABALHO NO BRASIL

3. 1. Acidente de trabalho

O conceito de acidente de trabalho foi abordado pelo artigo 19 da Lei nº 8.213/91, acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ocorre que tal conceito está estrito ao acidente típico, não abrangendo todas as modalidades de acidente do trabalho, tais como: acidentes do trabalho ocorridos no trajeto entre a casa do trabalhador e a empresa e as doenças ocupacionais:

Diante dessa dificuldade conceitual, a lei definiu apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, também denominado acidente típico ou acidente-tipo. No entanto, acrescentou outras hipóteses que se equiparam ao acidente típico para os efeitos legais. Isso porque a incapacidade também pode surgir por fatores causais que não se encaixam diretamente no conceito estrito de acidente do trabalho, tais como: enfermidades decorrentes do trabalho; acidentes ou doenças provenientes de causas diversas, conjugando fatores do trabalho, mas que não têm ligação direta com o exercício da atividade profissional; acidentes ocorridos fora do local da prestação de serviços, mas com vínculo direto ou indireto com o cumprimento do contrato e acidentes ocorridos no trajeto de ida ou volta da residência para o local de trabalho (OLIVEIRA, 2009, p. 39).

Sendo assim, serão considerados acidentes de trabalho aqueles ocorridos no trajeto de ida ou de volta da casa do trabalhador até a empresa, e será doença ocupacional aquela que estiver relacionada ao tipo de atividade desenvolvida pela empresa; por conseguinte, considerar-se-á natureza acidentária incapacitante quando constatar a ocorrência de nexo técnico epidemiológico— NTEP, este instituído pela Lei nº 8.213/91 no artigo 21-A, com a seguinte redação:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

O erro da monetização está em recompensar o empregado exposto a agentes agressivos à saúde, sem, contudo, preocupar-se em eliminar a fonte de risco. Os empregados menos esclarecidos se conformam com o pagamento de adicionais, ou até mesmo procuram atividades tidas como insalubres e/ou perigosas em busca de um sobressalário. Trocando a saúde, senão a vida, por dinheiro.

Os dados registrados pela Previdência Social demonstram a situação do Brasil no tocante aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Observe abaixo:

Tabela 3 – Índices de acidentes de trabalho no Brasil

ÍNDICES DE ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL					
ANO	MORTES	DOENÇA DE TRABALHO	TRAJETO	TÍPICO	TOTAL
1988	4.616	5.025	60.202	926.354	991.581
1995	3.967	20.646	28.791	374.700	424.137
2000	3.094	19.605	39.300	304.963	363.868
2005	2.766	<u>33.096</u>	67.971	398.613	499.680
2006	<u>2.798</u>	<u>30.170</u>	74.636	407.426	512.232
2007	<u>2.845</u>	22.374	79.005	417.036	659.523
2008	2.817	20.356	88.742	441.925	755.980
2009	2.496	19.570	90.180	424.498	733.365
2010	<u>2.712</u>	15.593	94.789	414.824	701.496

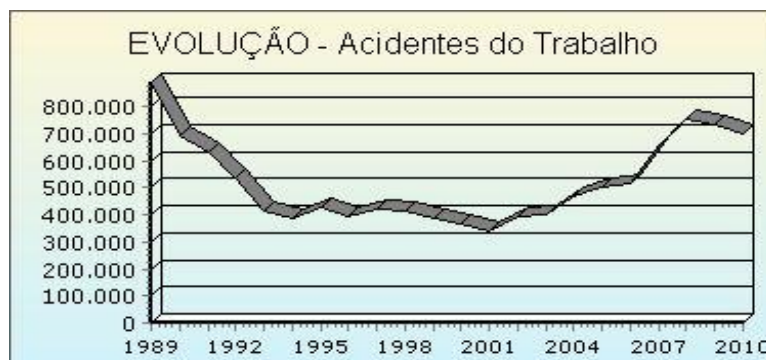
FONTE: <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

Apesar da diminuição das mortes e das doenças ocupacionais, é indubitável que o índice ainda é muito alto.

Observa-se ainda que a maioria dos acidentes laborais ocorre dentro das próprias empresas (acidente típico), comprovando assim que a legislação que visa proporcionar um ambiente seguro ao trabalhador está longe de atingir seu objetivo.

Abaixo há outro quadro, onde visualizamos melhor a situação atual do Brasil referente aos acidentes dos últimos anos:

Gráfico 1 – Evolução dos acidentes do trabalho no Brasil



FONTE: <http://www3.dataprev.gov.br/temp/DACT01consulta33306455.htm>

Observa-se que os números de acidentes voltaram a aumentar nos últimos anos. Isso prova que a monetização do risco não incentiva o empregador a eliminar os riscos de agressão. A melhora no índice de doenças ocupacionais se dá pela aplicação de normas sanitárias e o uso de EPI (equipamento de proteção individual), os quais ainda são insuficientes para garantir a total segurança do trabalhador.

Não podemos esquecer que esses dados não abrangem todos os acidentes ocorridos, pois muitos não são notificados pelos empregados, principalmente, os de menores consequências.

A subnotificação impede a realização do real índice de acidente de trabalho no Brasil.

São várias as formas de agressão à saúde do trabalhador e o empregador deve estar atento a essas agressões, pois tem o dever de preservar a integridade física, mental e social de seu funcionário, como também, em caso de suspeita de acidente do trabalho, tem a obrigação de emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) à Previdência Social.

São exemplos de agentes agressivos o ruído, o calor, o frio, os agentes químicos e biológicos, o risco de acidentes, o trabalho noturno e em turnos, as horas extras habituais, a organização rígida do trabalho, o ambiente psicológico e social, as posturas incorretas do ponto de vista da ergonomia, as tarefas repetitivas e monótonas, o trabalho penoso, o receio de desemprego, o assédio do empregador ou seus prepostos etc (OLIVEIRA, 2010, p. 148).

Segundo o autor, a presença isolada ou cumulativa de tais agressões acarreta, para o trabalhador efeitos variados, de acordo com a vulnerabilidade individual: desconforto, insatisfação, estresse, fadiga, estafa, doenças ocupacionais, acidente do trabalho ou até morte prematura. Isso faz lembrar o mal súbito, vivido pelos japoneses no período da Revolução

Industrial conhecido como “karoshi”, que é a morte súbita no trabalho, devido ao ritmo acelerado e intenso dos japoneses no Toyotismo.

Não só o sobressalário, devido à percepção dos adicionais, é um atrativo aos trabalhadores, mas também a aposentadoria especial. Erroneamente, os trabalhadores enxergam vantagem nesse tipo de aposentadoria precoce, porém não analisam qual o estado que se encontrarão no momento da aposentadoria. Muitos estarão cegos, surdos, mutilados...

Para comprovar o acatado, convém notar um breve artigo disposto no site da Previdência Social sobre os índices de acidentes laborais e doenças ocupacionais e, conseqüentemente, seus reflexos na economia:

Em 2009 foram registrados 723.452 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Observem que este número, que já é alarmante, não inclui os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais) e as empregadas domésticas. Estes eventos provocam enorme impacto social, econômico e sobre a saúde pública no Brasil. Entre esses registros contabilizou-se 17.693 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 623.026 trabalhadores devido à incapacidade temporária (302.648 até 15 dias e 320.378 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 13.047 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.496 cidadãos.

Para termos uma noção da importância do tema saúde e segurança ocupacional, basta observar que no Brasil, em 2009, ocorreu cerca de 1 morte a cada 3,5 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 83 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada 1 hora na jornada diária. Em 2009 observamos uma média de 43 trabalhadores/dia que não mais retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte.

Se considerarmos exclusivamente o pagamento, pelo INSS, dos benefícios devido a acidentes e doenças do trabalho somado ao pagamento das aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais do trabalho em 2009, encontraremos um valor da ordem de R\$ 14,20 bilhões/ano. Se adicionarmos despesas como o custo operacional do INSS mais as despesas na área da saúde e afins no custo - Brasil atinge valor da ordem de R\$ 56,80 bilhões (Fonte: Previsão MPS) (PREVIDÊNCIA, 2011).

Observa-se que, por ano, quase 650 mil trabalhadores são afastados temporariamente ou definitivamente do trabalho. No mais, as despesas com benefícios previdenciários superam 14 bilhões de reais por ano.

Oportuno se torna lembrar que o sistema previdenciário é contributivo. No dizer sempre expressivo de Wladimir Novaes Martinez (2010, p. 332):

Solidariedade forçada - Tecnicamente, a previdência social é resultado da solidariedade forçada das pessoas ou gerações. Significa a participação de maioria contemporânea (contribuindo), a favor de minoria hodierna (inativos) e de futura (aposentandos) (...).

Em derradeiro, os benefícios hoje pagos aos trabalhadores acidentados são custeados pelos trabalhadores ativos, assinala ainda que o artigo 11 da Lei nº 8.212/91 dispõe das contribuições sociais à Seguridade Social, despesas essas que poderiam ser direcionadas para proteção de outro risco social.

Cumpra observar que o valor gasto no ano de 2009 com os benefícios previdenciários e as despesas na área de saúde, para manutenção do trabalhador acidentado ou de sua família (R\$ 56,80 bilhões), é superior ao déficit previdenciário de 2010 (R\$ 42,9 bilhões).

Em 2010, a relação entre a arrecadação líquida (dada pela diferença entre recebimentos próprios menos transferências a terceiros e restituições de arrecadação) e o PIB foi de 5,8%; e a relação entre os pagamentos com benefícios do RGPS e o PIB foi de 7,6%. O saldo previdenciário (diferença entre arrecadação líquida e benefícios previdenciários) foi negativo em R\$ 42,9 bilhões, o que correspondeu a um aumento do déficit de 0,1%, quando comparado com o ano anterior. A diferença foi negativa entre o valor da arrecadação líquida e o total de benefícios em R\$ 66,2 bilhões, cerca de 5,3% maior que o déficit observado em 2009 (PREVIDÊNCIA, 2011).

É interessante destacar a espécie de benefício com maior valor médio que, segundo os dados constante na Previdência, são, respectivamente: a aposentadoria por tempo de contribuição (R\$ 1.192,06), seguida da pensão por morte acidentária (R\$ 1.057,56) e da aposentadoria por invalidez acidentária (R\$ 1.035,62) (PREVIDÊNCIA, 2011).

É preciso comparar o índice de acidentes de trabalho do Brasil com os índices de alguns países que não adotaram a monetização do risco e sim focaram na eliminação dos riscos para a saúde na sua origem. Verifica-se, portanto, a ineficácia do sistema adotado pelo nosso país.

A Previdência, no período de 1999 a 2003, registrou 1.875.190 acidentes de trabalho, sendo 15.293 com óbitos e 72.020 com incapacidade permanente, média de 3.059 óbitos/ano, entre os trabalhadores formais – média de 22,9 milhões em 2002. O coeficiente médio de mortalidade, no período considerado, foi de 14,8 por 100.000 trabalhadores (MPS 2003). A comparação desse coeficiente com o de outros países, tais como Finlândia 2,1 (2001), França de 4,4 (2000), Canadá 7,2 (2002) e Espanha 8,3 (2003) (TAKALA 2002), demonstra que o risco de morrer por acidente de trabalho no Brasil é cerca de duas a cinco vezes maior (TEIXEIRA, 2011).

Trabalhadores brasileiros que laboram em atividades consideradas perigosas ou insalubres correm no mínimo duas vezes mais risco de se acidentarem comparado com um trabalhador estrangeiro que realiza a mesma atividade em outro país.

Inadequado seria esquecer o problema da subnotificação, não só pela não comunicação do empregador sobre o acidente de trabalho como também por certa dificuldade

em estabelecer o nexo causal entre a doença adquirida e a atividade exercida ou em relação ao ambiente de trabalho; muitas vezes essas doenças são diagnosticadas como comuns e não entram no índice de acidentes laborais.

O próprio empregado acidentado não enxerga vantagem de imediato na percepção do auxílio doença comum ou no auxílio doença acidentário, pois ambos correspondem a 91% do salário-de-benefício.

Os valores dos benefícios supracitados são regulamentados pelo seguinte artigo da Lei nº 8.213/91:

Art. 61. O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995).

Esquece, porém, o empregado que a caracterização do acidente de trabalho garante estabilidade no emprego por doze meses após a cessação do benefício acidentário quando o afastamento for superior a quinze dias, além de eventuais indenizações por danos materiais, morais ou estéticos.

Haja vista a CAT, de emissão obrigatória pelo empregador, pois assim estabelece o artigo 169 da CLT, é por este evitada, porque a caracterização do acidente de trabalho não só garante ao empregado acidentado as vantagens acima, como também obriga o empregador recolher o FGTS durante o tempo de afastamento e percepção do benefício previdenciário.

Nesse sentido é pacífico o posicionamento da Jurisprudência dos Tribunais, como as duas decisões abaixo disposta de Tribunais do Trabalho de distintas regiões:

CONTRATO DE TRABALHO. SUSPENSÃO FUNDADA EM DOENÇA ADQUIRIDA PELO PRESTADOR (CLT, ART. 476). INFORTÚNIO RECLASSIFICADO EM JUÍZO PARA DOENÇA- PROFISSIONAL. SITUAÇÃO EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. DEPÓSITOS DO FGTS. OBRIGAÇÃO EMPRESARIAL. SUBSISTÊNCIA. CLT476. Para que se reconheça a obrigação de recolhimento de depósitos do FGTS durante o período de suspensão contratual resultante de doença acometida pelo empregado (CLT, art. 476), é necessário que a moléstia que o aflige seja enquadrada, por equiparação, a acidente de trabalho, a teor do § 5º do artigo 15 da Lei nº 8.036/90 c/c o inciso I do art. 20 da Lei 8.213/91. Nesse sentido, tipificada a situação prevista em lei, por meio de prova pericial regularmente produzida, a ausência de expedição da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT pelo empregador, inibindo a concessão do benefício previdenciário adequado, não elidirá o reconhecimento judicial do acidente e do direito aos recolhimentos devidos a título de FGTS. Recurso conhecido e parcialmente provido. CLT476§ 5º (TRT-10 - RECURSO ORDINARIO: RO 345200601510001 DF 00345-2006-015-10-00-1)

ACIDENTE DE TRABALHO. RECOLHIMENTO DO FGTS DO PERÍODO DE FRUIÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. O encerramento das atividades econômicas das reclamadas não as desonera de recolher os valores devidos a título de FGTS na conta vinculada do trabalhador acidentado, enquanto afastado em gozo de auxílio-doença acidentário, por se tratar de vantagem pessoal assegurada por lei, que sobrevive à extinção da empresa. (...) (TRT-4 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO 4172220105040371 RS 0000417-22.2010.5.04.0371)

Sendo assim, nem mesmo com o encerramento das atividades empresariais pode o empregador deixar de depositar o FGTS do empregado em gozo de benefício acidentário.

3. 1. 2. Garantia de emprego do acidentado

O empregado acidentado, afastado por tempo superior a 15 dias e aquele que percebe auxílio-acidente, adquire o direito à estabilidade provisória de emprego, ou seja, tem seu emprego garantido por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Garantia de emprego, por sua vez, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (DELGADO, 2010, p. 1165).

O direito do trabalhador encontra arrimo no art. 118 da Lei nº 8.213/91 e na Súmula 378 do TST, a seguir expostos:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Súmula nº 378 - TST -Estabilidade Provisória. Acidente do Trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Constitucionalidade. Pressupostos (conversão das Orientações Jurisprudenciais n. 105 e 203 da SDI-1)

I - É constitucional o art. 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 - Inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte - ex-OJ nº 230 - Inserida em 20.06.2001)

A garantia não se limita à estabilidade supra; em caso de necessidade, também terá direito à reabilitação profissional, assim o empregado lesionado por acidente do trabalho ou doença profissional será readaptado a uma função diversa compatível com a sua nova condição (OLIVEIRA, 2010, p.239; DELGADO, 2010, p. 1171).

Estabelece ainda o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 garantia de vagas ao reabilitado, visto que todas as empresas que empregarem mais de 100 (cem) trabalhadores estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas ao trabalho, variando o percentual conforme o número de empregados.

Independente da reabilitação profissional e da recolocação do trabalhador acidentado no mercado de trabalho, este terá direito à percepção de auxílio-acidente em caso de diminuição da sua capacidade laborativa, seja qual for intensidade da diminuição laborativa. Este benefício previdenciário se dá em razão do maior esforço que o trabalhador terá que dispender para realizar seu trabalho.

Nesse sentido a jurisprudência já decidiu, *in verbis*:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ACIDENTÁRIA. INSS. DÉFICIT NO OMBRO. NEXO CAUSAL E REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORAL. REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. BENEFÍCIO DEVIDO. Tem direito ao auxílio-acidente o trabalhador que em decorrência de acidente típico do trabalho tem sua capacidade laboral reduzida, ainda que em grau mínimo, devido à necessidade de dispender maior esforço para desempenhar as suas atividades laborativas habituais. Hipótese dos autos em que a sequela descrita no ombro da obreira acaba por se refletir no desempenho adequado da sua função laboral, especialmente porque a própria Previdência (...) (70039754841 RS , Relator: Tasso Caubi Soares Delabary, Data de Julgamento: 08/06/2011, Nona Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 17/06/2011)

Em suma, o empregado acidentado terá direito à percepção de auxílio-acidente em caso de redução da sua capacidade laborativa, reabilitação, garantia de vaga de emprego após a reabilitação, estabilidade provisória de emprego por 12 meses no caso de afastamento superior a 15 dias.

3. 1. 3. Responsabilidade civil no acidente de trabalho

Equivocadamente aquele que sofre acidente de trabalho acha que lhe cabe apenas os benefícios previdenciários, assim como o empregador acredita ser suficiente o pagamento do seguro acidente do trabalho destinado à Previdência Social para cobrir todos os infortúnios sofridos pelo empregado.

Todavia, para o recebimento ou não da indenização por acidente de trabalho é necessário analisar o tipo de atividade exercida pelo empregador e as circunstâncias que causaram o acidente.

Cumpra-se examinar neste passo o disposto pelo art. 7º, XXVIII da CF:

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;

(...)

Diante do enunciado constitucional é indubitável que o benefício previdenciário não exclui o direito de o trabalhador acidentado exigir indenização em virtude do acidente do trabalho quando o empregador incorrer em dolo ou culpa, ou ainda, quando a atividade exercida for considerada de risco acentuado e o acidente não se deu por culpa exclusiva da vítima.

Assim, o empregador que exerce atividade considerada de risco normal “só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima” (OLIVEIRA, 2011, P. 90), é o que chamamos de responsabilidade civil subjetiva.

É de ser relevado que a responsabilidade civil de indenizar o trabalhador acidentado baseia-se no ato ilícito patronal, sendo assim, o direito do trabalhador encontra arrimo nos seguintes artigos do nosso Código Civil:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.(...)

O ato ilícito patronal caracteriza-se no descumprimento dos deveres legais de segurança, higiene e prevenção atribuídos ao empregador, além do dever geral de cautela, portanto, havendo culpa, responderá pelos danos sofridos pelo empregado, como se observa nas decisões abaixo:

ACIDENTE DE TRÂNSITO OCORRIDO NO LABOR A SERVIÇO DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. NÃO APLICAÇÃO. CULPA DA EMPREGADORA NÃO COMPROVADA. O exercício da função de vendedor externo com uso de motocicleta expõe o empregado ao mesmo risco que atinge todas as pessoas que trafegam pela malha viária do país. Se o risco não excede ao que atinge os demais membros da coletividade, não há como responsabilizar o empregador de forma objetiva pelos eventuais danos decorrentes de acidente de trabalho, de modo que é inaplicável ao caso em estudo o § único, do art. 927 do Código Civil. A lide em apreço sujeita-se à regra ordinária prevista no art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, que conduz a análise da responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidentes laborais pela vertente subjetiva. Uma vez que não restou provada a culpa do empregador, não prosperam os pleitos reparatórios. Recurso obreiro ao qual se nega provimento. § único 927 Código Civil 7º XXVIII Constituição Federal.

(777201000823000 MT 00777.2010.008.23.00-0, Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 14/12/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 23/01/2012)

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. O instituto da responsabilidade civil objetiva não pode ser aplicada com fulcro na classificação de risco prevista na Norma Regulamentar n. 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, porquanto tal norma não efetuou a classificação de risco das atividades empresariais sob o enfoque do referido instituto, mas, com vistas simplesmente a estabelecer parâmetros para o 'dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho', conforme esclarece o item 4.2 da aludida norma, daí não se afigurar hábil a subsidiar a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único do Código Civil. Na hipótese, a função de trabalhador rural na cultura de algodão não configura, per se, situação de risco além do comum, pois, não resta demonstrado que as atividades desenvolvidas no estabelecimento patronal eram em si mesmas perigosas a ponto de expor aqueles que lá trabalham a um potencial de risco muito maior do que o suportado pelos empregados em geral, depreendendo-se, daí, que a responsabilização civil se dá de acordo com os critérios subjetivos. No presente caso, o autor sofreu acidente do trabalho em decorrência da queda de um galho sobre seu olho esquerdo, o que resultou na respectiva perda. Entretanto, não se vislumbra a culpa da ré hábil à responsabilização subjetiva, porquanto não tinha obrigatoriedade, como pretende o autor, em fornecer óculos para seu labor, pois este não se amolda ao disposto na Norma Regulamentar n. 31 do Ministério do Trabalho e emprego, não havendo falar em indenização por danos morais e materiais. Art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

(1355201007123008 MT 01355.2010.071.23.00-8, Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO, Data de Julgamento: 31/01/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 09/02/2012)

Sendo assim, não há em se falar na compensação do benefício previdenciário na indenização a ser paga pelo empregador, pois:

- **Quanto à causa:** o risco social acidente é coberto pelas contribuições, sendo que entre os contribuintes está também o próprio empregado, que paga pela Previdência Social, logo em caso de qualquer acidente será devido o benefício

previdenciário; já a indenização paga pelo empregador é decorrente de seu ato ilícito;

- **Quanto à natureza da responsabilidade:** a Previdência possui natureza objetiva, ou seja, independe de culpa; o empregador, por sua vez, tem responsabilidade subjetiva;
- **Quanto à destinação:** o benefício previdenciário visa substituir a remuneração do trabalhador incapacitado temporariamente ou permanentemente, ou ainda, no caso de óbito, amparar seus dependentes; a indenização visa reembolsar os prejuízos do ato ilícito.

Convém ressaltar o fundamento lógico e jurídico da cumulação do benefício previdenciário com a reparação civil. Anota *Teresinha Lorena Saad* (apud OLIVEIRA, 2009, P. 79):

A reparação infortúnica decorre da teoria do risco, amparada pelo seguro social a cargo da Previdência Social, enquanto a responsabilidade civil comum tem como supedâneo a culpa do patrão ou seu preposto. As causas e os sujeitos passivos da obrigação de reparar são distintos

É pacífico o entendimento dos tribunais referente à impossibilidade de compensação do benefício previdenciário e indenização civil em virtude de acidente de trabalho:

STJ - AGRAVO INTERNO – SÚMULA 182 - ACIDENTE DE TRABALHO – BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - INDENIZAÇÃO CIVIL - COMPENSAÇÃO - IMPOSSIBILIDADE.

1. “É inviável o agravo do Art. 545 do CPC que deixa de atacar especificamente os fundamentos da decisão agravada.”

2. **Não se compensam o benefício previdenciário e a indenização ou pensão determinadas em ação de indenização por acidente de trabalho.**

(733680 RS 2006/0003963-0, Relator: Ministro HUMBERTO GOMES DE BARROS, Data de Julgamento: 05/04/2006, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 08.05.2006 p. 208) (g. n.).

TST - RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PERÍODO DE AFASTAMENTO. COMPENSAÇÃO COM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. A indenização por ato ilícito decorre da responsabilidade civil e o autor do dano deverá responder integralmente por ela. O benefício previdenciário é pago porque o empregado contribuiu mensalmente para a previdência na expectativa de que na ocorrência de um risco coberto pelo seguro social não ficará sem os meios indispensáveis de sobrevivência. Assim, a dedução do valor da indenização por danos materiais pelo benefício previdenciário transfere ao empregado, que não concorreu para o ato ilícito, o ônus de arcar com parte da indenização que lhe é devida, o que não pode ser aceito. **Dessa forma, não é possível diminuir o valor da indenização por danos materiais porque o empregado percebe benefício previdenciário ante as finalidades distintas, a indenização tem natureza reparatória e a previdência tem**

caráter securitário. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. DOENÇA OCUPACIONAL. LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORAL. PENSÃO VITALÍCIA. Verificado que após a cessação do auxílio-doença acidentário restou configurada a redução da capacidade laboral com a consequente conversão daquele benefício em auxílio-acidente vitalício, é devido o pagamento de indenização por danos materiais na forma de pensão vitalícia conforme artigo 1.539 do CCB/1916 (atual artigo 950 do CCB/2002). Recurso de revista conhecido e provido. CONCLUSÃO: RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PROVIDO. (RR 157200-92.2005.5.17.0003, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 11/10/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011) (g. n.).

No tocante à caracterização da culpa patronal, faz-se necessário provar o nexo causal entre a causa (execução da atividade laboral) e o efeito (acidente do trabalho ou doença ocupacional). Não poderá o empregador ser responsabilizado quando a lesão sofrida pelo empregado decorrer de caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima ou ato de terceiro (desde que este não seja outro empregado).

O conceito de culpa está esculpido no art. 186 do Código Civil, no dizer sempre expressivo do prof. Sílvio Salvo Venosa (2004, p. 30):

A culpa, sob os princípios consagrados da negligência, imprudência e imperícia contém uma conduta voluntária, mas com resultado involuntário, a previsão ou a previsibilidade e a falta de cuidado devido, cautela ou atenção. (...) A falta de cautela, cuidado e atenção exteriorizam-se, de forma geral, pela imprudência, negligência ou imperícia. Esses três decantados aspectos da culpa são formas de exteriorização da conduta culposa

Destarte, caracterizará a culpa, senão dolo, quando o empregador incorrer em ato ilícito, conseqüentemente, não havendo nexo causal entre o ato omissivo ou comissivo do empregador ou de seu preposto com o acidente de trabalho ou doença ocupacional, este não terá a obrigação de indenizar.

ACIDENTE DO TRABALHO. Ausência de nexo causal entre o trabalho e o dano. Se a protrusão discal constada na coluna do ex-empregado, além de apontada pela perícia médica como **de origem degenerativa**, não teve relação com o acidente sofrido na empresa, inexistente o nexo causal hábil a atrair a responsabilidade da empresa por indenização referente aos danos morais. (...) (976004420095040721 RS 0097600-44.2009.5.04.0721, Relator: BEATRIZ RENCK, Data de Julgamento: 28/09/2011, Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul) (g. n.)

INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARÁVEL A ACIDENTE DE TRABALHO. A ausência de nexo causal entre as moléstias apresentadas pelo trabalhador e sua atividade profissional na empresa demandada obsta o pleito de indenização por danos morais e materiais. (...)

(930005420095040373 RS 0093000-54.2009.5.04.0373, Relator: DENISE PACHECO. Data de Julgamento: 24/11/2011, 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga) (g. n.)

INDENIZAÇÃO. DANO MATERIAL E MORAL. DOENÇA PROFISSIONAL. REDUÇÃO DA CAPACIDADE AUDITIVA. Não obstante tenha a empregadora, em determinado momento do contrato de trabalho, encaminhado a CAT ao INSS, que, em sua perícia, autorizou a concessão do auxílio-acidente ao empregado, por certo período, estes fatos não elidem a conclusão pericial, do perito do juízo, ratifica pelos assistentes das empresas reclamadas e dotada de valiosos subsídios, **comprovados nos autos, de que a perda auditiva sofrida pelo reclamante é preexistente à sua admissão na empresa e que no correr do longo tempo que lhe prestou serviços, até sua aposentadoria proporcional por tempo de serviço e posterior dispensa, não foi agravada em decorrência das condições em que os serviços foram prestados.** Nesse contexto, embora presente o dano, ausentes onexo causal e a culpa, que dariam suporte à pretensão indenizatória manifestada na exordial.

(TRT 3º Região. 3º Turma. RO 329-2006-088-03-00-7, Rel. Des. César Pereira da Silva Machado Júnior, Data de Julgamento: 28/04/2007) (g. n.)

Posta assim a questão é de se dizer que não caberá indenização civil quando se tratar de doença pré-existente a admissão, que não tenha se agravado posteriormente em virtude da atividade laboral; também não será devida para doença degenerativa e aquelas inerentes à idade, porém competirá quando se tratar de acidentes ou doenças ocupacionais ligadas a mais de uma causa, sendo que pelo menos uma delas esteja ligada a atividade laboral.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente de 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;
(...)

Em derradeiro, o trabalhador acidentado em virtude de atividade laboral terá direito não só ao benefício previdenciário, como também a indenização civil quando comprovar dolo ou culpa do empregador, esta última baseada em ato ilícito devidamente comprovado o nexo causal entre o dano sofrido e a atividade laboral.

Todavia se admite a responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do CC ao empregador quando a atividade por ele exercida constituir maior probabilidade de acidente do trabalho.

É defendida a aplicação do artigo acima, visto que na parte final do *caput* do art. 7º da CF admite a aplicação de outros direitos além dos previstos neste artigo constitucional que “visem à melhoria de sua condição social” dos trabalhadores.

Assim, se a exposição do acidentado na empresa estiver acima do risco médio da coletividade em geral, caberá o deferimento da indenização, porquanto, nessa hipótese, foi o exercício do trabalho naquela atividade que criou esse risco adicional. Em outras palavras, considera-se de risco, para fins da responsabilidade civil objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, as atividades que expõem os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-se com a média dos demais trabalhadores. (OLIVEIRA, 2010 p. 261).

É pacífico na jurisprudência a aplicação da responsabilidade objetiva na atividade de risco acentuado. Nesse entendimento, podem-se verificar várias decisões, a exemplificar a seguinte:

ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE EM MADEIREIRA. RISCO ACENTUADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O exercício das funções dentro de uma madeireira, considerando o beneficiamento de madeira, compreende uma série de riscos que vão desde problemas ergonômicos, contusões, cortes, perdas de membros e até mesmo a morte. A **atividade de risco acentuado** atrai a responsabilidade objetiva do empregador independente de culpa, exigindo apenas a constatação do dano e de que o acidente ocorreu no exercício de sua atividade econômica. (g. n.) (00211.2010.161.1400-4, Relator: DESEMBARGADOR ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR, Data de Julgamento: 14/09/2011, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.172, de 15/09/2011)

Responderá, portanto, o empregador que exercer atividade de risco acentuado, objetivamente, sendo que somente se eximirá do pagamento da indenização se comprovar culpa exclusiva da vítima e casos fortuitos e força maior de origem externa.

OLIVEIRA distingue os casos fortuitos e força maior externa ou interna da seguinte forma:

Nas hipóteses legais de aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, quando a indenização é devida pelo simples risco da atividade, doutrina e jurisprudência não consideram como excludente do nexo causal o caso fortuito interno, isto é, aquele fato danoso imprevisível que está ligado à atividade do empregador e, portanto, abrangido pelo conceito mais amplo de risco do negócio. Para o civilista *Silvio Rodrigues* “ quando o fato de que resultou o acidente está ligado à pessoa, ou à coisa, ou à empresa do agente causador do dano (o que se poderia chamar de fortuito interno), mais rigoroso deve ser para comeste o julgador, ao decidir a demanda proposta pela vítima”. Só mesmo os casos fortuitos o de força maior de origem externa produzem o efeito de excluir o nexo de causalidade. (OLIVEIRA, 2009, p. 156)

Abaixo temos dois acórdãos: o primeiro trata-se de caso fortuito ou força maior interna, o segundo, de caso fortuito ou força maior externa:

Responsabilidade civil – Acidente do trabalho – Indenização – Direito Comum – Obreiro no exercício de sua atividade – Assalto seguido de morte – caso fortuito ou força maior – Descaracterização - Por estar a instituição financeira obrigada por lei (Lei n. 7.102/83) a tomar todas as

cauteladas necessárias a assegurar a incolumidade dos cidadãos, inclusive seus funcionários diretos e terceirizados, não pode alegar força maior, por ser o roubo fato previsível na atividade bancária. São Paulo. STACivSP. 7ª Câmara. Apelação com revisão n. 666.188-00/2, Rel.: Juiz Paulo Ayrosa. Julgado em 13 abr. 2004 (OLIVEIRA, 2009, p. 160)

Responsabilidade civil – Acidente do trabalho – indenização – Direito Comum – Morte em assalto – Culpa do empregador – Descaracterização – Segurança pública – Dever do Estado – Descabimento – A segurança pública é dever do Estado, exercida para preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, não cabendo ao cidadão comum às empresas a execução de atividades de defesa civil (art. 144, Constituição Federal/88). Por isso, o falecimento de funcionário alvejado por disparo de arma de fogo, em assalto durante jornada de trabalho e no exercício de sua atividade profissional, não caracteriza a culpa da empregadora, seja pela inexistência do dever legal, seja porque o evento era totalmente imprevisível e inevitável. São Paulo. STACivSP. 7ª Câmara. Apelação com revisão n. 563.884-00/9, Rel.: Juiz Willian Campos, julgado em 22 fev. 2000 (OLIVEIRA, 2009, p. 160)

Insta salientar que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de indenizações oriundas da relação de trabalho (art. 114 da CF e súmula vinculante nº 22).

Entretanto essa competência não abrange as ações de indenização de servidores estatutários, pois o STF decidiu através da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395-DF “que estão excluídos da relação de trabalho os vínculos decorrentes de típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. Essas demandas, portanto, serão apreciadas pela Justiça Comum Estadual ou pela Justiça Federal, conforme for o caso” (OLIVEIRA, 2010, p. 282).

As ações em face do INSS, visando o recebimento de benefícios acidentários são de competência da Justiça Estadual Comum.

3. 1. 3. Ação regressiva da Previdência Social

Provado que o empregador incorreu em um dos elementos da culpa: negligência, imprudência ou imperícia, poderá o INSS promover ação regressiva contra o empregador em virtude de acidente do trabalho, com o intuito de ser reembolsado nos valores que despender com os benefícios acidentários.

O direito à ação regressiva está prevista no art. 120 da Lei nº 8.213/91:

Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

A intenção do legislador foi deixar claro que o pagamento do seguro acidente de trabalho (SAT) efetuado pelos empregadores, não os eximem de ressarcir a Previdência Social, quando não observarem as normas de segurança e higiene.

Nesse sentido convém notar o ensinamento de Procurador do INSS Daniel Pulino (*apud* OLIVEIRA, 2010, p. 295):

O seguro acidentário, público e obrigatório, não pode servir de alvará para que empresas negligentes com a saúde e a própria vida do trabalhador fiquem acobertadas de sua irresponsabilidade, sob pena de constituir-se verdadeiro e perigoso estímulo a esta prática socialmente indesejável

Nesse sentido já decidiu nossa jurisprudência:

ACIDENTE DO TRABALHO. AÇÃO REGRESSIVA DO INSS CONTRA O EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DO EMPREGADOR. Cabível a ação de regresso do INSS, pois esta visa reduzir o ônus que tem toda a sociedade, financiadora e beneficiária do sistema previdenciário estatal, decorrente do pagamento de benefícios originados nas condutas deficientes das empresas, que desconsideram os cuidados mínimos com as normas de segurança do trabalho. Configurada a negligência da requerida por não ter fornecido os equipamentos necessários para dar segurança à realização do trabalho. (7204 SC 0003582-34.2007.404.7204, Relator: JORGE ANTONIO MAURIQUE, Data de Julgamento: 15/12/2010, Quarta Turma, Data de Publicação: D.E. 12/01/2011)

Observa-se que a ação regressiva tem o cunho de ressarcir toda a sociedade, visto que as contribuições previdenciárias são de natureza solidária e obrigatória. Inoportuno seria esquecer-se de dizer que essa ação é de competência da Justiça Federal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As normas sobre a proteção à saúde do trabalhador estão longe de proteger totalmente a saúde do trabalhador. Primeiramente porque estão dispersas em vários dispositivos legais desconexos, dificultando, portanto, seu conhecimento, consulta e aplicação. Afinal, não bastam ter normas, elas precisam ser efetivadas.

Assim, a reunião da matéria em uma única Lei organizaria as ideias fundamentais facilitando a compreensão sobre o assunto, conseqüentemente facilitaria sua aplicação, garantindo, dessa forma, maior efetividade das normas referentes à segurança e proteção à saúde do trabalhador.

Campanhas de esclarecimento sobre malefícios dos agentes agressores e conscientização da sociedade sobre a importância de um ambiente de trabalho sadio e seguro para o futuro do próprio trabalhador, em vez da percepção de adicionais, também ajudariam na eliminação da monetização do risco e a sua substituição por regras e atitudes priorizando a vida e a saúde do homem-trabalhador.

Segundo, porque o legislador não é flexível na caracterização das condições insalubres, perigosas e penosas, ficando adstritas a hipóteses estabelecidas nas NR-15 e NR-16. Percebe-se, portanto, que o positivismo extremado do legislador não dá ao Juiz discricionariedade na tipificação do trabalho em condições especiais, privilegiando a aplicação da lei sobre a aplicação da sentença mais justa.

Destarte, não podemos esquecer que o direito à saúde e à vida é um direito fundamental do Homem, não porque está estabelecido na Constituição Federal, mas porque esse direito é inerente à condição do Homem. Logo, o direito à manutenção da vida nasceu junto com o ser humano, existindo, portanto, muito antes que qualquer norma regulamentadora desse direito.

Assim, ficar adstrito às hipóteses legais determinadas pelo MTE, negando qualquer outra que se apresente em juízo, é negar o próprio direito, incorrendo em sentença injusta. O que deve ser repudiado no âmbito do Poder Judiciário.

Nesse diapasão, a aposentadoria especial, apesar do rol das atividades serem apenas exemplificativas, também estão sujeitas ao controle da lista de agentes agressivos, não se estendendo a todos os possíveis agentes agressores, ainda mais nos dias atuais onde novas substâncias são descobertas e formuladas o tempo todo.

A Constituição brasileira prevê adicional de remuneração para trabalhos penosos, insalubres ou perigosos. Porém, o que era para coagir o empregador e forçá-lo a buscar a eliminação dos riscos inerentes às atividades exercidas, acaba por ser mais vantajoso que a eliminação dos agentes agressores, pois muitas vezes é necessário não só a adaptação física do local de trabalho para se adequar às normas de higiene e segurança, como também a aquisição de equipamentos com tecnologias mais avançadas, quando não a mudança da própria matéria prima utilizada, e tudo isso requer investimentos.

Em razão do exposto, a cumulação dos adicionais e o aumento da percentagem conforme a quantidade de agressores, aos quais estão expostos os trabalhadores, faz-se necessário para estimular de maneira imediata os empregadores a eliminar os riscos do ambiente de trabalho, porque, infelizmente, em um país capitalista o lucro fala mais alto, e quando o empregador perceber que a eliminação dos riscos é mais vantajosa que o pagamento de adicionais, começará a buscar meios para eliminá-los.

Não se pode esquecer que o desemprego, a falta de formação técnica dos profissionais da saúde para perceberem o nexo técnico-epidemiológico, o trabalho informal e a deficiência dos Órgãos de inspeção do trabalho, ajudam a agravar os problemas oriundos da monetização do risco.

Assim, atinar que o problema do alto índice de acidente de trabalho se resolve com o pagamento de adicionais, aposentadoria especial e indenização civil, é não valorizar a vida humana, é ser indiferente à pessoa do trabalhador, é ignorar o direito constitucional fundamental mais valioso: a vida.

O princípio do risco mínimo regressivo disposto no artigo 7º, XXII da CF - “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” - deve ser o objetivo a ser observado por toda a sociedade brasileira, mormente pelos operadores do direito.

Entretanto, adotar a teoria do risco de maneira ampla (tanto nas atividades consideradas de risco comum, como as de risco acentuado) priva o empregador de provar a ausência de culpa e ninguém deve ser obrigado a pagar por um dano que não causou. A indenização é necessária e justa quando na presença do dolo ou culpa do empregador, caso contrário poderia ensejar atitudes levianas do próprio trabalhador quanto a sua segurança no ambiente do trabalho, restringindo a aplicação da responsabilidade objetiva somente nas atividades de risco acentuado.

Data vênica, o pagamento de adicionais e outras compensações financeiras - monetização do risco - somente deve ser utilizado quando não houver formas de eliminação

dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. Neste caso, além do pagamento dos adicionais, deve-se estabelecer jornada reduzida, proibição de horas extras e abono de férias, uso de EPIs. Priorizando a vida humana, pois toda norma trabalhista deve vislumbrar a pessoa do trabalhador como homem social, não se esquecendo de seus direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA PM. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/SEGURANCA/198718-TRABALHO-APROVA-ADICIONAL-DE-PERICULOSIDADE-PARA-PMS-E-OMBEIROS.html>> Acessado em 03 de março de 2012.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 14ª Ed., 2010.

BRASIL. Código Civil. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

_____. Consolidação das leis do trabalho. Compilação de Armando Casimiro Costa, Irary Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 37. ed. São Paulo: Ltr. 2010.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

_____. Decreto lei nº 3.048/99. Legislação Previdenciária In: CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 6º edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

_____. Lei complementar nº 11.901/09. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm>. Acessado em 15 de fevereiro de 2012.

_____. Lei Complementar nº 8.112/90. . In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1391/1414.

_____. Lei Complementar nº 8.213/91. . In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1437/1455.

_____. Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Atividades e operações insalubres. Disponível em:<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.htm>>. Acessado em 08 de setembro de 2012.

_____. Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego. Atividades e operações perigosas. Disponível em:<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20\(atualizada%202012\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20(atualizada%202012).pdf)>. Acessado em 08 de setembro de 2012.

_____. OJ nº 4. da SBDI-1. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1855.

_____. Portaria nº 496/2002 do MTE. Disponível em:<http://www.trabalhoseguro.com/Portarias/port_496_2002_revoga_peric_rad_ion.html>. Acessado em 12 de dezembro de 2011.

_____. Súmula nº 289. Tribunal Superior do Trabalho. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1841.

_____. Súmula nº 361. Tribunal Superior do Trabalho. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1846.

_____. Súmula nº 364. Tribunal Superior do Trabalho. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1846.

_____. Súmula nº 378. Tribunal Superior do Trabalho. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1847/1848.

_____. Súmula nº 460. Tribunal Superior do Trabalho. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1801.

_____. Súmula nº 80. Tribunal Superior do Trabalho. In: Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1832.

_____. Súmula nº 9. Turma de Nacional de Uniformização da Jurisprudência dos Juizados Especiais Federais. Disponível em: <<https://www2.jf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=9&PHPSESSID=ccjhoums209mlhj5hun5fdhge1>>. Acessado em 10 de dezembro de 2011.

_____. Súmula vinculante nº 22. Súmulas Vinculantes. In: *Vade Mecum*. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 2ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1812.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno nº 733680. Relator: Humberto Gomes de Barros, data de julgamento: 05/04/2006, 3º Turma, data de publicação: 08/05/2006. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=null&livre=%28%28%22HUMBERTO+GOMES+DE+BARROS%22%29.min.%29+E+%28%22Terceira+Turma%22%29.org.&processo=733680&b=ACOR>. Acessado em: 20 de julho de 2012.

_____. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação Cível nº 70039754841. Relator: Tasso Caubi Soares Delabary, data de julgamento: 08/06/2011, Nona Câmara Cível, data de publicação: 17/06/2011. Disponível em: <[_____. Tribunal Regional Federal da 4ª região. Apelação cível nº 00035823420074047204. Relator: Jorge Antônio Maurique, data de julgamento 15/12/2010, 4ª Turma. Disponível em: <\[jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php\]\(http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php\)>. acessado em 12 de março de 2012.](http://www.tjrs.jus.br/busca/?q=70039754841&tb=jurisnova&pesq=ementario&partialfields=tribunal%3ATribunal%2520de%2520Justi%25C3%25A7a%2520do%2520RS.%28TipoDecisTi%3Aac%25C3%25B3rd%25C3%25A3o%7CTipoDecisao%3Amonocr%25C3%25A1tica%7CTipoDecisao%3Anull%29&requiredfields=OrgaoJulgador%3ANona%2520C%25C3%22A2mara%2520C%25C3%25ADvel.Relator%3ATasso%2520Caubi%2520Soares%2520DelaDela&as_q=>. Acessado em 10 de março de 2012.</p>
</div>
<div data-bbox=)

_____. Tribunal Regional do Trabalho 10ª região. Recurso ordinário nº 4172220105040371. Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues. Revisor: Juiz Braz Henriques de Oliveira, data de julgamento: 10/03/2009, 3ª Turma, data de publicação: 10/03/2009. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/search?q=cache:www-dev3.trt10.jus.br/consweb/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DRO%26ano_p rocesso_trt%3D2008%26num_processo_trt%3D6229%26num_processo_voto%3D169556%26dta_publicacao%3D10/03/2009%26dta_julgamento%3D10/03/2009%26embargo%3DRR%26tipo_publicacao%3DDEJT+CONTRATO+DE+TRABALHO+SUSPENS%3%83O+FUNDADA+EM+DOEN%3%87A+ADQUIRIDA+PELO+PRESTADOR+DOEN%3%87A+PROFISSIONAL&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas>. Acessado em 15 de fevereiro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região. Recurso ordinário nº 976004420095040721. Relator: Beatriz Renck, data de julgamento: 28/09/2011, 6º Turma. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acessado em 12 de março de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região. Recurso ordinário nº 1043200807123000. Relator: Juíza Convocada Roseli Daraia, data de julgamento: 02/02/2011, 2º Turma, data de publicação: 14/02/12. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acessado em 15 de fevereiro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região. Recurso ordinário nº 77720100082300. Relatora: Desembargadora Beatriz Theodoro, data de julgamento: 14/12/2011, 2º Turma, data de publicação: 23/01/2012. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acessado em 15 de fevereiro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região. Recurso ordinário nº 1355201007123008. Relatora: Desembargadora Leila Calvo, data de julgamento: 31/01/2012, 1º Turma, data de publicação: 09/02/2012. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>>. Acessado em 15 de fevereiro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. Recurso ordinário nº 2234200800702000. Relator: Rafael E. Pugliese Ribeiro, 6º Turma, data de publicação: 09/10/2009. Disponível em: <http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:h2OcvgpajBUJ:trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_acionet_gsa.php%3Fselacordao%3D20090848645+direito+potestativo+de+dispensar+inmeta:DataPublicacao:daterange:2009-10-09..2009-10-09&client=trt2Acordao&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2Acordao&ie=UTF-8&site=acordao&access=p&oe=UTF-8&http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultas/acordaos/consacordaos_turmas_acionet_gsa.php?selacordao=20090848645>. Acessado em 10 de outubro de 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Recurso ordinário nº 930005420095040373. Relator César Machado, data de julgamento: 28/04/2007. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>>. Acessado em 12 de março de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Recurso ordinário nº 930005420095040373. Relator: Denise Pacheco, data de julgamento: 24/11/2011, 10º Turma. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHome>>

PortletWindow_12;jsessionid=C18CC453836021C51E9E4CFF7E0459C4.jbportal-202?action=2>. Acessado em 12 de março de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Recurso ordinário nº 4172220105040371. Relator: Juiz convocado Fernando Luiz de Moura Cassal, data do julgamento: 27/10/2011, 9ª Turma. Disponível em:<http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:laNpzxIfuvIJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispno vo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D40213666+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2010-01-01..2012-10-08+acidente+de+trabalho+recolhimento+do+FGTS+do+per%C3%ADodo+de+frui%C3%A7%C3%A3o++do+benef%C3%ADcio+previdenci%C3%A1rio++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em 15 de fevereiro de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Recurso ordinário nº00211.2010.161.1400-4, Relator: Desembargador Ison Alves Pequeno Junior, Data de Julgamento: 14/09/2011, Primeira Turma. Disponível em:<http://pesquisa.trt14.jus.br/search?q=cache:K0MdZMR1uEJ:jurisprudencia.trt14.jus.br/acordaos/novos/?id=16-RO%20211201016114004+RESPONSABILIDADE+OBJETIVA+++inmeta:DATA CIRCULACAO:daterange:2011-08-10..2012-01-10&cliente=front_desenv&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=front_desenv&ie=UTF-8&site=acordaos_feeder&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em 15 de março de 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1572009220055170003. Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, data de julgamento: 11/10/2011, 3ª Turma, data de publicação: 21/10/2011. Disponível em:< <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>>. Acessado em 10 de março de 2012.

CORRÊA, Márcia Angelim Chaves; SALIBA, Tuffi Messias. *Insalubridade e Periculosidade*. São Paulo: LTr 75, 10º ed., 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em:< http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acessado em 02 de dezembro de 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 9º ed., 2010.

ERGONOMIA NO TRABALHO. Disponível em:< <http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ergonomia.html>>. Acessado em 24 de fevereiro de 2012.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. *O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2008.

FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *História do trabalho, do Direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr 75, 3º ed., 2011.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira. Disponível em: <<http://www.brasilescola.com/geografia/taylorismo-fordismo.htm>> Acessado em 11.07.2011.

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Eletrônico Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva. Versão eletrônica 1.0 [CD-ROM], 2009.

LUDISMO e cartismo. Disponível em: <<http://www.conecteducacao.com/escconnect/medio/his/HIS16050100.asp>>. Acesso em 08 de março de 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Curso de direito previdenciário*. São Paulo: LTr, 3º ed., 2010.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1173>>. Acessado em 12 de dezembro de 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>>. Acessado em 19 de janeiro de 2012.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=14>>. Acessado em 14 de agosto de 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=977>>. Acessado em 12 de dezembro de 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1001>>. Acessado em 18 de julho de 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/scripts9/netuno.cgi>>. Acesso em 05 de março de 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr, 5ªed. rev. ampl. e atual, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 5ªed. rev. ampl. e atual, 2010.

REVOLUÇÃO industrial. Disponível em:< http://revolucao-industrial.info/mos/view/Movimentos_oper%C3%A1rios/>. Acesso em 05 de setembro de 2011.

REVOLUÇÃO industrial. Disponível em:<<http://www.suapesquisa.com/industrial/>>. Acesso em 08 de março de 2011.

TEIXEIRA, Mônica la Porte. *Acidentes e doenças do trabalho de profissionais do setor transporte: análise dos motoristas no Estado de São Paulo, 1997 a 1999*. Disponível em< <http://pt.scribd.com/doc/6398349/Dissertacao-Monica-Teixeira>>. Acesso em 20 de outubro de 2011.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil. Responsabilidade Civil*. São Paulo: Atlas, 4ª ed., 2004.