

PONTIFÍCA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

KARINA CHINEM UEZATO

**A DOENÇA PROFISSIONAL CONSTATADA APÓS
A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

SÃO PAULO

2013

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

KARINA CHINEM UEZATO

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA - PUC
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

**A DOENÇA PROFISSIONAL CONSTATADA APÓS
A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Célia Mara Peres.

SÃO PAULO

2012

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

Dedico este trabalho ao meu marido
Silvio, pelo apoio, incentivo, pela
compreensão e pelo seu incansável
amor.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your
product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

“Ninguém pode voltar atrás e fazer um novo começo. Mas qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim”. (Francisco Cândido Xavier)

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO ACIDENTÁRIA NO BRASIL	3
3. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E AS DOENÇAS PROFISSIONAIS	6
4. DA DOENÇA OCUPACIONAL	9
5. NATUREZA JURÍDICA.....	13
6. DA CONCAUSA	14
7. DA CARACTERIZAÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL.....	17
7.1 Comunicado do Acidente do Trabalho - CAT	17
7.2 Do Enquadramento pelo INSS	19
8 MEIOS PREVENTIVOS DE EVITAR A DOENÇA OCUPACIONAL	23
8.1 Meio Ambiente de Trabalho	23
8.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança E Medicina do Trabalho - SESMT	26
8.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA	28
8.4 Programa de prevenção de riscos ambientais - PPRA	30
8.5 Equipamentos de Proteção Individual – EPI.....	30
8.6 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO	32
9 DA ESTABILIDADE DO ACIDENTADO	35
10 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	39
11 CONSTATAÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL EM JUÍZO	44
12 DOS DANOS MORAIS.....	52
13 DA REINTEGRAÇÃO	60
14 DA PRESCRIÇÃO.....	63
15 CONCLUSÃO.....	66
BIBLIOGRAFIA	69

1. INTRODUÇÃO

Em muitos casos, a doença profissional acomete o trabalhador durante o pacto laboral, entretanto, sua constatação muitas vezes ocorre após a cessação do contrato de trabalho.

Nossa legislação confere proteção ao trabalhador, notadamente na Carta Magna assegurando proteção ao trabalhador em seu ambiente de trabalho, a fim de evitar os acidentes de trabalho.

A legislação previdenciária condiciona a caracterização da doença profissional com a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT e afastamento superior a 15 dias.

Ocorre que, em muitos casos, a empresa se omite ou nega-se a emitir o Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT, optando pela rescisão do contrato de trabalho, obstando o direito à estabilidade provisória, causando ao empregado prejuízos de ordem material e moral,

Sem alternativa, o empregado doente, ingressa perante a Justiça do Trabalho, a fim de reivindicar seus direitos, sobretudo, a estabilidade provisória, a reintegração, os depósitos fundiários, a indenização por danos materiais e morais.

O Poder Judiciário tem reconhecido a doença ocupacional após a rescisão contratual, quando demonstrada à relação de causalidade, obrigando o empregador a reintegrar ou indenizar o período de estabilidade ao empregado.

Além da indenização por danos materiais, constatado a culpa do empregador, há possibilidade de ser arbitrado pelo Magistrado o pagamento de indenização por danos morais.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

A empresa por sua vez, tem como prevenir e evitar os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais, através de medidas impostas pela legislação de segurança e proteção à saúde do trabalhador, bem como do meio ambiente do trabalho.

Passaremos a discorrer sobre a doença ocupacional, os meios de prevenção e proteção à saúde do trabalhador, bem como do meio ambiente do trabalho, a constatação da doença ocupacional após a rescisão do contrato de trabalho e o procedimento necessário para o pagamento dos direitos e indenizações ao empregado acidentado.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

2. BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO ACIDENTÁRIA NO BRASIL

Antes de adentrarmos ao tema em si, vamos analisar o desenvolvimento e o progresso do direito acidentário no Brasil.

Os primeiros institutos jurídicos no Brasil foram: Ordenações Filipinas, Código Comercial Brasileiro de 1850 e Código Civil de 1916, que não cuidavam de forma específica da proteção do trabalhador infortunado no trabalho, havendo, simplesmente, normas esparsas.

O primeiro regramento versando acidentes do trabalho foi o Decreto Legislativo nº 3.724, de 15.01.1919, que excluía o instituto das concausas e adotava a teoria do risco profissional.

A seguir veio o Decreto Legislativo nº 24.637, de 10.09.1934 que também adotava a teoria do risco profissional, ampliando o conceito de acidente do trabalho, considerando-se infortúnio do trabalho toda lesão corporal ou perturbação funcional, ou doença, produzida pelo trabalho ou em conseqüência dele, determinando a morte ou a limitação permanente ou temporária, total ou parcial, da capacidade laborativa.

Esse Decreto foi um avanço para a legislação acidentária, admitindo o acidente “in itinere”, quando o empregador fornecesse condução ao trabalhador, para ida e vinda do trabalho, ocorrendo acidente nesse intervalo.

Essa legislação exigiu que o empregador fizesse contrato de seguro acidentário em favor de seus empregados e instituiu a presença do Ministério Público nas ações de acidentes do trabalho que fossem propostas.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

A seguir veio o Decreto-Lei nº 7.036, de 10.11.1944, adotava a teoria do risco profissional, ampliando o conceito de acidente do trabalho, incorporando as concausas e o acidente *in itinere*.

Essa nova legislação acidentária, foi um marco histórico da proteção infortunística no Brasil, tanto que, em razão de seus benefícios à sociedade, durou trinta e um anos, sendo revogado pela Lei nº 6.367/76.

Posteriormente, editou-se o Decreto-Lei n.º 293, em 28.02.1967, sendo substituído pela Lei nº 5.316, de 14.09.1967.

Com o surgimento da Lei nº 5.316/67, tivemos a estatização do seguro de acidentes do trabalho.

A legislação subsequente foi a Lei n.º 6.195, de 19.12.1974, que integrou o trabalhador rural na Previdência Social, atribuindo ao FUNRURAL a concessão das prestações por acidentes do trabalho.

Foi o estatuto legal que revogou o Decreto-Lei nº 7.036, de 10.11.1944.

A Lei n.º 6.367/76, não previu a atuação do Ministério Público nas ações de acidentes do trabalho, mas, persistiu a presença ministerial nos feitos infortunísticos, a nosso ver de forma ilegal, diante da ausência de permissivo na lei respectiva.

Em seqüência, foi editada a Lei nº 8.213/91, de 24.06.1991 (Planos e Benefícios da Previdência Social), onde o seguro acidentário permanece estatizado, sob controle da Previdência Social.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

Esse novo estatuto já encontrou criada a Seguridade Social, através da Constituição Federal de 1988, afirmando que a Previdência Social deve ser financiada pela sociedade como um todo, superando o entendimento de outrora quanto à teoria do risco profissional, em matéria de acidentes do trabalho.

Evoluiu-se para o entendimento de que o empregado não gera riquezas exclusivamente para o empregador, mas sim para o País como um todo e, por conseqüência, o que há é a socialização do risco, ou seja, o acidente do trabalho se prende à solidariedade social.

Relativamente ao infortúnio laboral, há de ser considerada duas fases na vigência da Lei nº 8.213/91: a) durante a sua redação original e b) durante as modificações introduzidas pelas leis números 9.032, de 28.04.1995, 9.129, de 29.11.1995, 9.528, de 10.12.1997, 9.876, de 29.11.1999 e 11.430, de 26.12.2006.

Os direitos dos acidentados, após a Lei n.º 9.032/95, foram praticamente equiparados aos benefícios previdenciários, não havendo distinção entre o valor, a prestação por doença comum ou ocupacional.

Nesse sentido, pontua Hertz Costa que: “a bem da verdade, o País não tem uma lei de acidentes do trabalho, mas regras infortunisticas disseminadas nos benefícios da Previdência Social”¹.

Em muitos casos, perante o Órgão Previdenciário, há confusão no tipo de benefício concedido ao acidentado, que deveria ser de auxílio-acidente, no entanto, muitas vezes, o benefício é concedido como auxílio-doença, o que gera prejuízos ao acidentado, que muitas vezes é obrigado a ingressar perante o Poder Judiciário para provar seu nexos causal acidentário, para se valer de seus direitos, como a estabilidade, o auxílio-acidentário.

3. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E AS DOENÇAS PROFISSIONAIS

No campo do acidente do trabalho e das doenças profissionais, a OIT auxiliou nossa diretriz quanto às normas de segurança e proteção à saúde do trabalhador.

Portanto, é importante conhecer as Convenções ratificadas pelo Brasil, para compreendermos melhor a sistemática da importância das normas de proteção e segurança da saúde do trabalhador, a fim de evitarmos o acidente do trabalho e a doença ocupacional.

Arnaldo Sússekind, esclarece que a OIT “é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma de suas agências especializadas”².

Na Constituição da OIT aprovada em 1919 – Tratado de Versailles, incluiu como competência da Organização Internacional do Trabalho a melhoria das condições de trabalho, admitindo-se como tais a regulamentação das horas de trabalho, duração máxima da jornada, salário, liberdade sindical, proteção dos trabalhadores contra acidentes do trabalho e enfermidades sejam ou não profissionais, etc.

No Brasil, as Convenções ratificadas que tratam direta ou indiretamente da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores são:

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

- Convenção n.º 115 – Convenção sobre proteção contra as radiações ionizantes. Em vigor desde 05.09.1967 – Decreto n.º 62.151/1968;

- Convenção n.º 134 – Convenção sobre prevenção de acidentes de trabalho dos marítimos. Em vigor desde 25.07.1997 – Decreto n.º 3.251/1999;

- Convenção n.º 136 – Convenção sobre proteção contra os riscos de intoxicação provocados pelo benzeno. Em vigor desde 24.03.1994 – Decreto n.º 1.253/1994;

- Convenção n.º 139 – Convenção sobre a prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos. Em vigor desde 27.06.1991 – Decreto n.º 157/1991;

- Convenção n.º 148 – Convenção sobre proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho. Em vigor desde 14.01.1983 – Decreto n.º 93.413/1986;

- Convenção n.º 152 – Convenção sobre segurança e higiene nos trabalhos portuários. Em vigor desde 17.05.1991 – Decreto n.º 99.534/1990;

- Convenção n.º 155 – Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. Em vigor desde 18.05.1993 – Decreto n.º 1.254/1994;

- Convenção n.º 161 – Convenção sobre os serviços de saúde no trabalho. Em vigor desde 18.05.1991 – Decreto n.º 127/1991;

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

- Convenção n.º 162 – Convenção sobre a utilização do asbesto com segurança. Em vigor desde 18.05.1991 – Decreto n.º 126/1991;

- Convenção n.º 163 – Convenção sobre a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos. Em vigor desde 03.03.1998 – Decreto n.º 2.671/1998;

- Convenção n.º 167 – Convenção sobre segurança e saúde na construção. Em vigor desde 19.05.2007 – Decreto n.º 6.271/2007;

- Convenção n.º 170 – Convenção sobre a segurança na utilização de produtos químicos no trabalho. Em vigor desde 22.12.1997 – Decreto n.º 2.657/1998;

- Convenção n.º 174 – Convenção sobre a prevenção de acidentes industriais maiores. Em vigor desde 02.08.2002 – Decreto n.º 4.085/2002;

- Convenção n.º 176 – Convenção sobre proteção e saúde nas minas. Em vigor desde 18.05.2007 – Decreto n.º 6.270/2007;

Não há dúvida de que a Organização Internacional do Trabalho sempre teve papel relevante na humanização e proteção das condições de trabalho, sendo certo que suas Convenções foram aceitas pela esmagadora maioria dos países.

Em nosso país houve incorporação na Consolidação das Leis do Trabalho, criando-se, ainda, Normas Regulamentadoras (NRs) de atividades laborativas, cuja utilidade é inegável.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

4. DA DOENÇA OCUPACIONAL

Primeiramente, antes de adentrarmos ao conceito de doença ocupacional, vamos distinguir do conceito de acidente do trabalho.

Segundo Russomano, “o acidente e a enfermidade têm conceitos próprios. A equiparação entre eles se faz apenas no plano jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Enquanto o acidente é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador”³.

Quanto a característica ensina Oliveira: “O acidente caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento”⁴.

As doenças ocupacionais são subdivididas em doença profissional e doença do trabalho, com previsão no inciso I e II do artigo 20 da Lei n.º 8.213/91:

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

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

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

³ RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de previdência social, 1983 p. 350-351.

⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo, LTr,

As doenças profissionais também são conhecidas como ergopatias ou tecnopatias são adquiridas pelo trabalhador no exercício de sua atividade laboral, podemos citar um obreiro que manuseia amianto, certamente desenvolverá asbestose, com grave comprometimento de seu sistema respiratório, inclusive câncer pulmonar.⁵

No caso das doenças profissionais, o nexos causal da doença com a atividade é presumido, após o advento do Nexos Técnico Epidemiológico, bastando comprovar a prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional.

Nesse sentido, já decidiu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, acórdão nº: 20101251020 , processo nº: 02734009420055020038, proferido pela turma: 18ª, Relatora Dra. Maria Isabel Cueva Moraes, publicado em 06/12/2010⁶:

EMENTA:
ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. ART. 21-A DA LEI Nº 8.213/91. NEXO CAUSAL PRESUMIDO. 1. No caso vertente, consoante artigo 21-A da Lei nº 8.213/91, verifica-se o nexos técnico epidemiológico entre as atividades desenvolvidas pela recorrente (fabricação de medicamentos alopáticos para uso humano - CNAE 2121-1/01) e a doença por ela adquirida (tendinite - inflamação dos tendões), pois há relação entre a moléstia e o trabalho desempenhado na ré, nos termos da Lista B, item VII do Grupo XIII da CID-10 ("Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo, Relacionadas com o Trabalho") e Lista C (incluída pelo Decreto nº 6.957/09), ambas do Anexo II, do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99). 3. Assim, caberia à reclamada, local onde a autora trabalhou por mais de uma década, afastar a presunção relativa do nexos de causalidade, encargo do qual não se desvencilhou. 4. Ao contrário, as evidências são no sentido de que a doença ocupacional foi desencadeada pelo labor desenvolvido na empresa, tendo em vista que quando a autora iniciou suas atividades não se encontrava acometida por qualquer doença e tinha plena capacidade para o trabalho. 5. Portanto, não obstante tenha sido concedido auxílio doença à recorrente, a prova dos autos demonstra que o

⁵ MONTEIRO, Antonio Lopes Monteiro; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais, 2009, p. 17.

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 02734009420055020038. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/>. Acesso em 18.03.2013.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

afastamento das atividades laborais se deu em razão de doença de natureza ocupacional, motivo pelo qual a autora não poderia ter sido dispensada imotivadamente, já que acobertada pela estabilidade do art. 118 da Lei nº 8.213/91. 6. Recurso conhecido e parcialmente provido.

Já as doenças do trabalho são igualmente classificadas de mesopatias decorrem de uma condição especial no exercício da função, exemplificando, a exposição habitual e permanente ao agente físico agressivo ruído.

Atualmente, nas empresas de todos os ramos, há grande incidência de LER – Lesões por esforços repetitivos e DORT - Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho, que são um exemplo de doença do trabalho, já que são adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação a determinada profissão.

Conforme ensina Oliveira: “as condições excepcionais ou especiais de trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento”⁷.

A doença do trabalho não tem nexos causal presumido, exige comprovação de que a doença desenvolveu-se em razão de condições especiais em que o trabalho foi realizado.

Não são consideradas como doença do trabalho, segundo o artigo 20, § 1º da Lei 8.213/91, as doenças degenerativas; de determinado grupo etário; a que não produz incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto pela execução do trabalho.

7

Ainda, segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁸: “em regra, pra que a doença possa ser considerada doença do trabalho ou profissional (equiparada a acidente do trabalho), além de se subsumir ao conceito legal acima exposto, deve constar do Anexo II do Regulamento da Previdência Social.

No entanto, esse rol do Anexo II do Decreto 3.048/99, que elenca as patologias e as atividades laborativas é meramente exemplificativo e não taxativo, pois devemos avaliar o enquadramento analisando o caso concreto, ou seja, as circunstâncias da prestação de serviço, os meios de segurança e proteção utilizados, a doença adquirida, entre outros.

⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho.

pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

5. NATUREZA JURÍDICA

São doenças contraídas através do exercício profissional, sendo indispensável à relação de causalidade com a função exercida.

A previsão legal está inserida no art. 20, I e II da Lei nº 8.213/91.

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

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

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

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

6. DA CONCAUSA

A doença ocupacional pode ser adquirida pelo próprio exercício da atividade laborativa, como também em decorrência do agravamento de uma doença pré-existente, pelo exercício da atividade laborativa, a chamada concausa.

Desde o advento do Decreto-lei n.º 7.036/44, passou a ser admitida a teria das concausas.

A Lei n.º 8.213/91, tem previsão expressa a respeito da concausa:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os 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 a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzindo lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;” (grifamos)

Ensina Cavalieri Filho, “a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o causal”⁹.

As concausas decorrem de fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou doença ocupacional, conforme nos ensina Antônio Lopes Monteiro:

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

“Em outras palavras, em sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da eclosão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores – concausas. Uns podem preexistir ao acidente – concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo – concausas supervenientes; por fim, há também, os que se verificam concomitantemente – concausas simultâneas. Exemplo do primeiro caso é o diabético que venha a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido à intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para o qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete.

Já os fatores supervenientes verificam-se após o acidente do trabalho ou da eclosão da doença ocupacional. Se de um infortúnio do trabalho sobrevierem complicações como as provocadas por micróbios patogênicos (estafilococos, estreptococo, etc.) determinando, por exemplo, a amputação de um dedo ou até a morte, estaremos diante de uma concausa superveniente.

As concausas concomitantes, por sua vez, coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente e a concausa extralaborativa. O exemplo típico é a disacusia (PAIR), da qual é portador um tecelão de cinquenta anos. A perda auditiva é consequência da exposição a dois tipos de ruídos concomitantes: o do ambiente do trabalho, muitas vezes elevado durante vinte ou trinta anos, e, durante o mesmo tempo o do fator etário (extralaborativo): cansausa simultânea.”¹⁰

Em muitos casos da constatação da doença ocupacional, são advindos da concausa, ou seja, a atividade laborativa concorre para o agravamento ou eclosão da doença já existente do empregado.

Nesse sentido, ensina Sergio Pinto Martins¹¹:

A concausa pode ser preexistente, superveniente ou simultânea. Se o trabalhador sofre ferimento leve e não obstante vem a morrer porque era diabético, tem-se que a concausa é preexistente. Se o trabalhador recebe ferimento leve e vem a morrer em virtude do tétano, trata-se de concausa superveniente. Se o trabalhador,

¹⁰ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, 2009. p. 19-20.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social – 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2002.

acometido de mal súbito, cai de um andaime, morrendo em consequência, configura-se a concausa simultânea.

A concausa é também considerada na responsabilização por danos da mesma maneira que a causa principal, tendo em vista que mesmo não sendo as condições de trabalho a causa exclusiva da doença do empregado, ainda assim a ela se equivalem, vez que as referidas condições colaboraram para o agravamento da doença.

Nesse sentido, já decidiu o E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, acórdão nº: 20130054938, processo nº: : 20120066876, proferido pela turma: 17ª, Relatora Dr. Álvaro Alves Noga, publicado em 08.02.2013¹²:

EMENTA:

DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A concausa é também considerada na responsabilização por danos da mesma maneira que a causa principal, tendo em vista que mesmo não sendo as condições de trabalho a causa exclusiva da doença do empregado, ainda assim a ela se equivalem, vez que as referidas condições colaboraram para o agravamento da doença.

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo n. 00016281520105020221. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/>. Acesso em 20.03.2013.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

7. DA CARACTERIZAÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL

7.1 Comunicado do Acidente do Trabalho - CAT

A empresa tem o dever de comunicar a Previdência Social, quando o empregado sofreu acidente do trabalho ou encontra-se acometido de doença ocupacional, objetivando facilitar a concessão do benefício previdenciário, diante do caráter social do seguro acidentário, conforme estabelece o artigo 22 da Lei n.º 8,213/91.

Inicialmente, a Comunicação do Acidente do Trabalho – CAT, deve ser realizada pela empresa, no entanto, como o acidente do trabalho pode ser fato gerador de diversas conseqüências jurídicas que se refletem no contrato de trabalho, há empresas que se omitem ou resistem ao preenchimento do CAT, nesses casos, o próprio acidentado, seus dependentes e a entidade sindical competente podem proceder a emissão do CAT.

Nos casos da doença ocupacional, muitas empresas se negam a emitir o CAT, alegando que ainda não existe um “diagnóstico firmado” da doença ocupacional, baseados na Ordem de Serviço INSS/DSS n.º 621/99, havendo previsão expressa de que “todos os casos com diagnóstico firmado de doença profissional ou do trabalho devem ser objeto de emissão de CAT pelo empregador” e ainda, de que “no casos de doença profissional ou do trabalho, a CAT deverá ser emitida após a conclusão do diagnóstico”.

Sebastião Geraldo de Oliveira entende que a referida exigência é equivocada e ilegal, nos seguintes termos:

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

“Essa norma administrativa está dificultando a emissão da CAT em muitas situações já que, para diversas doenças relacionadas com o trabalho, é possível formular hipóteses diagnósticas de doenças degenerativas ou do grupo etário ou, ainda, demandar prolongados exames complementares para formular diagnóstico diferencial, retardando em demasia a “conclusão do diagnóstico”.¹³

A referida Ordem de Serviço, contraria o artigo 169 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n.º 6.514/77:

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

No entanto, em 2003 através da Instrução Normativa n.º 98, o INSS percebeu o equívoco e estabeleceu que “todos os casos com suspeita diagnóstica de LER/DORT devem ser objetos de emissão de CAT pelo empregador”.

Portanto, a emissão da CAT é dever do empregador e direito do empregado, quando há suspeita ou constatada a doença ocupacional. E o médico do trabalho, não pode jamais se omitir do preenchimento do CAT, quando constatar a doença ocupacional, conforme estabelece a Resolução do Conselho Federal de Medicina n.º 1.488/98:

Art. 3º - Aos médicos que trabalham em empresas, independentemente de sua especialidade, é atribuição:

(...)

IV - Promover a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho, ou outro documento que comprove o evento infortúnico, sempre que houver acidente ou moléstia causada pelo trabalho. Essa emissão deve ser feita até mesmo na suspeita denexo causal da doença com o trabalho. Deve ser fornecida cópia dessa documentação ao trabalhador;

¹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. LTR – 2009,

Nos casos de doença ocupacional, muitas vezes não é possível a precisar a data do adoecimento. Assim, diante dessa dificuldade, o legislador estabeleceu, nos termos do artigo 23 da Lei n.º 8.213/91, “a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo o que ocorrer primeiro”.¹⁴

Caso a empresa não venha a emitir a CAT, provavelmente o empregado não receberá o auxílio-doença acidentário, uma vez o Instituto Nacional do Seguro Social não tem a informação da doença profissional, condição para a concessão do benefício.

Entretanto, conforme nos ensina Enoque Ribeiro dos Santos¹⁵:

“Se o empregador, dolosamente, deixa de emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho – responde objetivamente, pois não poderá se beneficiar da própria torpeza (LICC – Lei de Introdução ao Código Civil, art. 3º, ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece). Se não houver neste caso o afastamento, e por consequência, o empregado deixa de receber o auxílio-doença-acidentário, pré-requisito para obtenção da estabilidade provisória a responsabilidade é do empregador negligente”.

7.2 Do Enquadramento pelo INSS

Após a emissão do CAT pela empresa, o enquadramento técnico é feito pelo setor de Perícia Médica do INSS, nos casos de afastamento superiores a 15 dias, para conferência do nexos entre o trabalho e a doença, conforme estabelece o artigo 337 do Decreto n.º 3.048/99.

¹⁴ Lei n.º 8,213/91, de 24/07/1991, artigo 23.

¹⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Disponível em: http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art9.pdf

O nexu de causalidade é imprescindível para a constatação da doença profissional, durante o contrato de trabalho ou após a rescisão contratual.

No entanto, o nexu causal conforme a doença adquirida pelo empregado e a atividade laborativa desenvolvida pelo mesmo, passou praticamente a ser presumido, com o advento da Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006, que criou o Nexu Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, que acrescentou o artigo 21-A a Lei nº 8.213/91, com a seguinte redação:

"Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexu 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.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexu de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexu técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social."

Assim, praticamente presume-se o nexu causal entre o agravo e o trabalho mediante o cruzamento/combinaco do CNAE (Código Nacional de Atividade Econômica) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade (relacionada na Classificação Internacional de Doença – CID, em conformidade com a Lista B, do Anexo II, do Regulamento da Previdência Social).

Fica evidente, então, que a presunção legal do artigo 21-A, da Lei nº 8.213/91, instituiu na seara administrativa a inversão do ônus da prova em prol do empregado, passando ao INSS a obrigação de estabelecer o nexu e transferindo ao empregador o ônus de provar que a doença contráída pelo obreiro não foi provocada

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

pela atividade laboral exercida, podendo valer-se, para tanto, de mapeamento de riscos e sinistros, rol das CAT's emitidas, número reduzido de ações administrativas e judiciais ajuizadas, dentre outros.

Nos demais casos, quando não há a identificação da doença no CID (Código Internacional de Doenças) relacionada a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, há que ser comprovado o nexo causal, segundo ensina Antonio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni¹⁶: “O nexo causal constitui a relação de causa e efeito entre o evento e o resultado”.

Nas lições de Carlos Roberto Gonçalves, o dano só gera responsabilidade quando há a possibilidade de estabelecer um nexo causal entre ele o autor ou quando ele tem por uma causa uma falta cometida ou um risco devidamente previsto em lei.¹⁷

Assim a doença profissional deve estar relacionada com a atividade que o trabalhador exercia e tenha causado a patologia.

Quando constatada a doença ocupacional é direito do trabalhador o enquadramento perante a Previdência Social como “Acidente do Trabalho”, sendo que o respectivo benefício será de “Auxílio-doença acidentário” - código 91 e não como “Auxílio-doença” – código 31.

O enquadramento correto, ou seja, o “Auxílio-doença acidentário” – código 91, gera direitos ao empregado, como a estabilidade provisória de 12 meses após a alta médica, o direito aos depósitos do FGTS durante o período de percepção do benefício acidentário, além da indenização por responsabilidade civil e por danos morais.

¹⁶ MONTEIRO, Antonio Lopes; Bertagni, Roberto Fleury de Souza, 2009, p. 16.

¹⁷

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

Em casos em que não haja esse enquadramento de “Auxílio-doença acidentário”, o empregado poderá ingressar com Recurso Administrativo perante o Órgão Previdenciário, sendo negado, poderá ainda ingressar com Ação Judicial perante as Varas de Acidentes do Trabalho.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

8 MEIOS PREVENTIVOS DE EVITAR A DOENÇA OCUPACIONAL

A fim de evitar os acidentes do trabalho e a doença ocupacional, o empregador e o empregado, devem utilizar-se de meios preventivos e protetivos, conforme estabelece nossa legislação pátria.

Passamos a analisar os meios preventivos e protetivos do trabalhador :

8.1 Meio Ambiente de Trabalho

O meio ambiente de trabalho, concorre para a eclosão ou agravamento da doença ocupacional.

Por meio ambiente do trabalho, podemos compreender, segundo o ilustre doutrinador, JOSÉ AFONSO DA SILVA¹⁸ "...ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o freqüentam."

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento¹⁹: "meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao

¹⁸ SILVA, Guilherme Oliveira Catanha apud SILVA, Jose Afonso da. Disponível em http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 04.03.2013

¹⁹ SILVA, Guilherme Oliveira Catanha apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Disponível em http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_amb

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentações, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, etc.”

Para Sérgio Pinto Martins²⁰: “Meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 30, I, da Lei 6.938/81)”.

Guilherme Oliveira Catanho da Silva²¹, ensina:

“A preservação do meio ambiente é considerada como um interesse difuso, tendo em vista que o meio ambiente é um bem jurídico de interesse geral, ou seja, que reflete a todos. O patrimônio ambiental, uma vez pertencente a todos, qualifica-se como *res omnium*, ou seja, coisa de todos (diferentemente do conceito de *res nullius*, como ocorre com as coisas achadas, perdidas e as terras devolutas, por exemplo).

Os direitos difusos, assim como o direito ao meio ambiente equilibrado, devidamente assegurado no Diploma Maior de 1988, pertencem ao gênero dos interesses transindividuais, uma vez que sobrepõem-se à esfera de atuação dos indivíduos isoladamente considerados em uma dimensão coletiva e caracterizam-se pela indeterminação dos sujeitos e pela indivisibilidade do objeto, sem que possam ser considerados como *res nullius* (coisa de ninguém), sendo, porém, *res omnium* (coisa de todos).

Ainda, segundo o Autor supra mencionado a definição:

O direito ao meio ambiente define-se, entretanto, como um direito coletivo, difuso, metaindividual, de sorte que nenhum indivíduo é, de forma isolada, seu titular, mas, sim, toda a sociedade considerada como um todo - e sem distinções - é quem detém essa titularidade.

Logo, o meio ambiente do trabalho adequado, saudável e seguro é um direito fundamental de todos os cidadãos trabalhadores.

E mais. O meio ambiente do trabalho equilibrado é parte integrante - e extremamente importante - do meio ambiente considerado na sua

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto, 2004, p. 636.

²¹ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. Disponível em <http://www.lfg.com.br.02> de outubro de 2008. Acesso

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

totalidade, é um direito essencialmente difuso, ou seja, aquele cujo conceito legal é de interesse transindividual, de natureza indivisível, nos quais os titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. Idéia esta, corroborada pelo disposto no artigo 81, inciso I, do Código de Defesa do Consumidor - instituído pela Lei nº 8.078/90.

Traz ainda as lições de especialista na área ambiental:

Nesse sentido, trazemos o entendimento do nobre doutrinador, CELSO ANTONIO PACHECO FIORILLO^[7], que entende que "*a salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto, que é essencial à sua sadia qualidade de vida, é, sem dúvida, um direito difuso*". (destacamos)

Concluimos, assim, que o meio ambiente laboral, uma vez considerado como interesse de todos os trabalhadores em defesa de condições de salubridade do trabalho, tendo em vista o seu equilíbrio e a plenitude da saúde do operário (em todos os níveis), caracteriza-se como interesse difuso porque a sua tutela tem como finalidade precípua a proteção da saúde, a qual é um direito de toda a coletividade e um direito eminentemente metaindividual".

A empresa que não procura assegurar um meio ambiente sadio e equilibrado, certamente, estará concorrendo com o risco de ser responsabilizada pela eclosão ou agravamento da doença ocupacional.

A nossa legislação, nos últimos anos, vem atuando para garantir o ambiente do trabalho saudável. A Constituição Federal de 1988 assegura a todos no artigo 225, um meio ambiente equilibrado, de uso comum, cabendo sua defesa e preservação para as gerações presentes e futuras.

Os artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem claramente o dever da empresa, em relação às normas de segurança e medicina do trabalho, tais como: estabelecem critérios técnicos para edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, movimentação, armazenagem e

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

manuseio de materiais, máquinas e equipamentos, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, bem como prevenção da fadiga.

8.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

Além do ambiente do trabalho sadio, as empresas devem procurar garantir aos seus empregados medidas de segurança e saúde, a fim de evitar e reduzir acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

A Segurança e Medicina do Trabalho foi inserida constitucionalmente em 1946 (art. 154, VIII). Na Carta Magna de 1967, reformulada em 1969 (art. 165, IX)²².

Em 1959 a OIT adotou a Recomendação n.º 112, sobre os serviços de medicina nos locais de trabalho.

O artigo 7º, XXII da Carta Magna, assegura aos trabalhadores a garantia de redução dos riscos ocupacionais, através de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como, o recebimento de adicional de remuneração para o trabalhador que executa “atividade penosa”²³.

A medicina no trabalho também está contida nos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho.

²² SÜSSEKIND et al., 2003, p. 913.

Segundo Valentin Carrion²⁴: “compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita (Cesarino Jr., *Direito social brasileiro*, v. 2)”.

Ainda segundo Carrion, a Medicina do Trabalho pertence a engenharia do trabalho que trata a proteção física e mental do homem, dando ênfase para as modificações originadas do exercício profissional, especialmente, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho.

A segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País²⁵.

A prevenção contra acidentes do trabalho e doenças profissionais também estão contidas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de eliminar, reduzir ou reduzir os riscos presentes no ambiente laboral, através de medidas apropriadas da engenharia e segurança e da medicina do trabalho.²⁶

Segundo a Portaria n.º 3.214, do Ministério do Trabalho e Emprego, o SESMT tem a finalidade: “ (...) promover a saúde e a integridade do trabalhador no local do trabalho”.

No entanto, esse serviço especializado somente abrange empresas de grau de risco 4, a partir de 50 empregados; para as empresas de grau de risco 3,

²⁴ CARRION, Valentin. Atualização de Eduardo Carrion, 2007, p. 159.

²⁵ CARRION, 2007, p. 172.

²⁶ SÚSSEKIND et al., 2003, p.920.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

a partir de 100 empregados, e para as empresas de grau de risco 1 e 2, a partir de 500 empregados.²⁷

Nos termos da Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, o SESMT deve ser integrado por profissionais habilitados, empregados da empresa que estejam engajados na eliminação de riscos existentes no ambiente de trabalho, caráter essencialmente prevencionista. Devendo atuar também nas atividades de conscientização, educação e orientação dos empregados. Sendo que os integrantes da SESMT são proibidos de exercer outras atividades na empresa, a fim de dedicação exclusiva para prevenção de acidentes.

As normas de segurança e higiene devem ser cumpridas pelo empregado, podendo em alguns casos, haver a rescisão do contrato de trabalho, caso seja constatada falta grave.

O empregador que não adota medidas preventivas de acidentes atrai para si responsabilidades civil, penal e trabalhista, cabendo sua reparação.

8.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

Toda empresa privada ou pública que tenha em seu quadro, funcionários regidos pela CLT, deverá formar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA está regulamentada pela Norma Regulamentadora 5, mais conhecida como NR 5.

²⁷

Segundo, Sérgio Pinto Martins²⁸: “A Segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador”.

Segundo Valentin Carrion²⁹:

“1. *As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes* já eram obrigatórias, não só para as indústrias, como para as demais atividades: os pavorosos incêndios havidos, vitimando inúmeros empregados em edifícios de projeção vertical, além de outras razões, não serão alheios ao fundamento da norma; também já eram obrigatórias as CIPAs para a empresa com mais de 50 empregados. Port. 3.214/78, NR 5, com redação da Port. MTA/SSST 5 (DOU, 19.4.94). Grau de risco e CIPA (Port. MT/SSST 9/96, DOU, 23.5.96). Fiscalização do trabalho: CIPAs, instalação e funcionamento (D.4.552/02).

A CIPA é uma comissão de representantes do empregador e dos empregados com o objetivo de prevenir acidentes e patologias oriundas do trabalho, preservando a saúde e a integridade física dos funcionários, bem como, daqueles que eventualmente venham a adentrar no ambiente de trabalho, por exemplo, um demonstrador ou prestador de serviço.

Cabe a CIPA identificar os riscos no ambiente laboral periodicamente, elaborando mapa de riscos ambientais, com a colaboração do Serviço de Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho- SESMET.

Após o mapa de riscos são traçadas ações de prevenção e conscientização dos eventuais acidentes aos funcionários.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, 2004, p. 636.

Caso tenha ocorrido algum acidente, a comissão deverá enviar um parecer ao empregador e ao Setor de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, a fim de serem tomadas medidas preventivas e protetivas.

8.4 Programa de prevenção de riscos ambientais - PPRA

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA foi instituído pela NR-9 da Portaria n.º 3.214/78, com as seguintes finalidades, segundo o item 9.3.5.2:

“O estudo desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverão obedecer à seguinte hierarquia:

- a) medidas que eliminam ou reduzem a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde;
- b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes prejudiciais à saúde; trabalho;
- c) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho”.

O PPRA deverá ser discutido com os membros da CIPA, devendo estabelecer e articular com outras medidas de prevenção exigidas pela legislação, a fim de garantir a segurança dos trabalhadores.

8.5 Equipamentos de Proteção Individual – EPI

Os equipamentos de Proteção Individual estão inseridos na Norma Regulamentadora 6, mais conhecida como NR 6, criada pela Portaria 3.214 de 08.06.1978, que estabelece deveres e obrigações para empregador e empregado.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

O equipamento de proteção individual – EPI deverá ter a certificação de aprovação (CA), emitido pelo Ministério do Trabalho.

O empregador deve fornecer gratuitamente, o equipamento adequado ao risco da atividade, orientar e efetuar o treinamento sobre o uso, guarda e conservação, exigir e fiscalizar seu uso.

Deve ainda, fazer a substituição imediata em caso de extravio ou danificação, fazer a manutenção periódica e higienização e comunicar ao Ministério do Trabalho, qualquer irregularidade que possa ocorrer.

Conforme leciona Arnaldo Süssekind³⁰: “Cabe ao empregador impor ao empregado o uso efetivo do Equipamento de Proteção Individual, sob pena de não se eximir do pagamento do adicional de insalubridade (Enunciado n. 289 do TST). Conforme bem ponderou o TRT de Brasília, “se a eliminação do agente nocivo depende do uso do equipamento, o simples fornecimento sem o uso adequado não produz efeitos”. Logo, é obrigação do empregador ensinar o uso correto, treinar e sobretudo pressionar, pelos modos possíveis, o uso do referido equipamento. Este, aliás, é o espírito da Jurisprudência Sumulada de n. 289 do TST”.

Ao empregado cabe usar corretamente o equipamento fornecido de acordo com as orientações fornecidas pelo empregador, responsabilizar-se por sua guarda e conservação, devendo comunicar ao empregador qualquer irregularidade no EPI.

Os equipamentos de proteção individual, conhecidos por EPI, são utilizados com a finalidade de inibir ou amenizar a ação externa.

A proteção pode ser:

- da cabeça com a utilização de capacetes;
- auditiva, com o uso de protetores auriculares ou abafadores de ruído;
- respiratória com a utilização de máscaras;
- ocular e facial, utilizando óculos, viseira e máscara;
- mãos e braços, com o uso de luvas, dedeiras, cremes protetores;
- pés e pernas, utilizando sapatos, botas, etc;
- contra quedas, fazendo uso de cinto de segurança;
- tronco e corpo inteiro, utilizando macacão, vestimenta especial, colete a prova de balas, no caso de vigilantes.

8.6 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO

O exame médico periódico é umas das medidas preventivas de medicina do trabalho, segundo, Sérgio Pinto Martins³¹, é realizado sem nenhum ônus ao empregado, devendo a empresa arcar com todos os custos.

Nos ensinamentos de Valentin Carrion³², ainda complementam:

“1. O exame médico obrigatório, quando da admissão, ou anual (assim como os especiais mencionado, em menor tempo), não podia ser praticado pelos médicos das empresas ou outros facultativos; só os da Previdência Social (INAMPS) ou dos Sindicatos do empregados; é o que determinava a L. 6.514/77, art. 3º, § 2º, em apêndice; a NR 7 (de 7.12.79, Port. 17/79) permitia atestado particular, onde inexistissem os médicos indicados acima. A nova redação do art. 168 da CLT, restabelecendo a expressão “exame médico por conta do empregador”, revoga aquela restrição, não obstante as subordine a instruções ministeriais. A exigência da abreugrafia foi suprimida. Exames demissionais, até a data da homologação da rescisão, conforme o grau de risco e o número de dias transcorridos desde o último exame

³¹ MARTINS, Sérgio Pinto, 2004, p. 637.

médico ocupacional (NR 7.4). Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (NR 4). [...]”.

A realização dos exames médicos periódicos deve obedecer ao período estabelecido pela Norma Regulamentadora n.º 7, variando, de acordo com o grau em que o trabalhador é exposto a riscos.

Como forma de proteção à saúde do trabalhador e para o pronto atendimento, em caso de acidentes até que seja adequadamente socorrido, todo o estabelecimento é obrigado a possuir equipamento necessário à prestação dos primeiros socorros³³

A empresa com mais de 25 empregados deve elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, de acordo com cada empresa e a atividade de cada funcionário, a realização do exame admissional, os intervalos para a realização dos exames periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho.

Após a constatação de aptidão ocupacional, física e mental do trabalhador, o médico do trabalho emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), devendo a empresa guardar os registros do parecer médico e exames, por um período mínimo de 20 anos.

Havendo algum risco ao trabalhador, o médico coordenador poderá determinar o afastamento do trabalhador do ambiente do trabalho, conforme determina a Portaria n.º 3.214/78³⁴.

³³ SÜSSEKIND et al., 2003, p. 939.

Em se tratando da caracterização da doença ocupacional, o empregador tem o dever de emitir o CAT e encaminhá-lo à Previdência Social, para os procedimentos de praxe.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

9 DA ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O direito a estabilidade do acidentado, foi instituída pelo nosso ordenamento jurídico, com o objetivo de exaurir a dispensa do mesmo logo após a alta médica do Órgão Previdenciário.

Garantindo também, a dignidade do empregado, protegendo a sua saúde e segurança, bem como, o seu próprio sustendo e de seus familiares.

No caso da doença ocupacional, há também o receio de que o retorno as atividades anteriormente exercidas, façam reaparecer a enfermidade.

Nesses casos, o trabalhador acometido da doença ocupacional terá direito a estabilidade provisória, pelo período de 12 meses, após a cessação do benefício previdenciário, nos termos do artigo 118 da Lei n.º 8.213/91:

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.

No mesmo sentido, o E. Tribunal Superior do Trabalho, pacificou o entendimento sobre a estabilidade provisória, estabelecido no artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, editando a Súmula n.º 378:

Súmula n.º 378 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais n.ºs 105 e 230 da SDI-1

Estabilidade Provisória - Acidente do Trabalho - Constitucionalidade - Pressupostos

I - É constitucional o artigo 118 da Lei n.º 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 n.º 105 - Inserida em 01.10.1997)

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente 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 estabilidade, segundo Sérgio Pinto Martins³⁵ impede a dispensa do empregado, podendo advir de norma coletiva, regulamento da empresa ou do próprio contrato de trabalho, conforme disposição das partes.

Ainda, segundo o Sergio Pinto Martins³⁶, a estabilidade é um direito do empregado em permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que não haja causa objetiva que justifique a demissão.

Além de garantir o emprego, a estabilidade dificulta que o empregador dispense o empregado sem justa causa.

Caso o período de estabilidade provisória já estiver exaurido, a reintegração não é assegurada, sendo devidos tão somente os salários e demais vantagens relativas ao período compreendido à data da demissão até o término do período de estabilidade.³⁷

Há casos em que o empregado acometido da doença ocupacional é dispensado sem justa causa, sem que o empregador emitisse o CAT, obstando o direito dele à estabilidade provisória, além de seus direitos e garantias legais.

Nesses casos, o empregado ingressa perante a Justiça do Trabalho, pleiteando a reintegração, independentemente da emissão do CAT ou da percepção do benefício acidentário previdenciário, ocasião em que o mesmo será submetido a

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, 2004, p. 418.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto, 2004, p. 418.

³⁷

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

perícia médica judicial para avaliação e configuração do nexo de causalidade entre a doença adquirida e a atividade laborativa desempenhada pelo empregado.

Havendo a configuração do nexo de causalidade, o empregador deu causa a dispensa obstativa, devendo arcar com suas próprias condutas, através da reintegração, pagamento de indenização material e moral ao empregado.

Nesse sentido, perfila o entendimento do E. Tribunal Superior do Trabalho - Processo: AIRR - 52500-09.2006.5.02.0501 - Data de Julgamento: 06/03/2013, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/03/2013³⁸.

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EXPRESSAMENTE POSTULADA. NÃO OCORRÊNCIA DE JULGAMENTO *EXTRA PETITA* (INEXISTÊNCIA DAS VIOLAÇÕES INDICADAS). REINTEGRAÇÃO. DOENÇA PROFISSIONAL RECONHECIDA. DISPENSA OBSTATIVA DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA (INEXISTÊNCIA DAS VIOLAÇÕES INDICADAS). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDUTA NEGLIGENTE CARACTERIZADA (INEXISTÊNCIA DAS VIOLAÇÕES INDICADAS). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido.

"RECURSO DE EMBARGOS - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT – ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DE TRABALHO CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO) – CONDUTA OBSTATIVA. É certo que o art. 118 da Lei n.º 8.213/91 condiciona o direito à estabilidade provisória ao recebimento pelo empregado do auxílio doença. Todavia, não se pode deixar de atentar ao disposto no art. 22 da mesma Lei, que atribui ao empregador a responsabilidade pela comunicação de acidente de trabalho/doença profissional. Assim, não enviado o CAT pelo empregador e obstado o direito à estabilidade em face de tal procedimento, não pode o empregado ser lesado, sendo devida a estabilidade provisória de direito. Acrescente-se, ainda, que o fato de a comunicação do acidente de trabalho não se restringir à ação do empregador, não o exime da responsabilidade pela concessão da estabilidade quando

não comunicado pela empresa. Intacto o art. 896 da CLT. Recurso de embargos não conhecido." (TST-E-ED-RR-3872800-11.2002.5.02.0900, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ de 09/02/2007)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. (...) ACIDENTE DO TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. CAT NÃO EMITIDA. OMISSÃO DO EMPREGADOR. O entendimento jurisprudencial atual e iterativo desta Corte superior é no sentido de que a ausência de percepção do auxílio-doença acidentário não se constitui em óbice à garantia provisória no emprego, quando evidenciado, na instância de prova, que somente não houve a emissão do Comunicado de Acidente de Trabalho por omissão deliberada do empregador. Reconhecido, em face dessa circunstância, o direito à indenização compensatória, porque exaurido o período da estabilidade assegurada no artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, não impulsiona a admissibilidade do recurso de revista a alegação de contrariedade à Súmula n.º 378, I, deste Tribunal Superior. Agravo de instrumento não provido." (TST-AIRR-64740-93.2007.5.12.0023, 1ª Turma, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, DEJT de 23/09/2011)

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

10 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Quando o empregador deixa de obedecer aos requisitos mínimos de segurança, proteção e higiene do trabalho, concorre para o acidente do trabalho ou a eclosão da doença ocupacional.

Essa responsabilidade civil do empregador, poderá ser subjetiva ou objetiva, conforme o caso concreto, conforme passaremos a analisar.

Segundo Nelson Nery Júnior³⁹, existem:

“(...) dois regimes jurídicos de responsabilidade civil no sistema do Código Civil: a) responsabilidade subjetiva; b) responsabilidade objetiva. Ambas tem a mesma importância de uma sobre a outra. Conforme o caso, aplica-se um ou outro regime de responsabilidade civil, sendo impertinente falar-se em regra e exceção.

O art. 186 do Código Civil prevê que: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Segundo Carlos Roberto Gonçalves⁴⁰: “Diz-se, pois, ser “subjetiva” a responsabilidade quando se esteia na idéia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Dentro dessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa”.

³⁹ NERY JUNIOR, Nelson; NERY Rosa Maria de Andrade, 2004, p. 488.

⁴⁰

Nas lições de Nelson Nery Junior⁴¹, para a caracterização da responsabilidade subjetiva prevista no art. 186 do Código Civil são necessários os requisitos para que haja o dever de indenizar: a) o ato; b) o dano; c) o nexo de causalidade entre o ato e o dano; d) o dolo ou a culpa do agente causador do dano.

E segundo Maria Helena Diniz⁴² o ato ilícito praticado enseja na obrigação jurídica de indenizar (Código Civil, artigos 927 a 954), respondendo ainda pelo valor devido atualizado monetariamente desde a data do ilícito, nos termos da Súmula 43 do STJ.

A responsabilidade objetiva tem previsão no art. 187 do Código Civil: “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”.

Nos ensinamentos de Nelson Nery Jr⁴³:

“o ato ilícito no Código Civil, artigo 187 enseja reparação dos danos que causou, pelo regime da *responsabilidade objetiva*, desnecessária a demonstração da conduta do agente (dolo ou culpa), de sorte que são requisitos necessários para que haja o dever de indenizar: a) o ato; b) o dano; c) o nexo de causalidade entre o ato e o dano”.

A obrigação de indenizar está prevista nos art. 927 do Código Civil que estabelece:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

⁴¹ NERY JUNIOR, Nelson; NERY Rosa Maria de Andrade, 2004, p. 488.

⁴² DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, 2002, p. 170.

⁴³

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

Nos ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves⁴⁴:

“A classificação corrente e tradicional, porém, denomina objetiva a responsabilidade que independe de culpa. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade, uma vez que mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode responsabilizar quem não tenha dado causa ao evento. Nessa classificação, os casos de culpa presumida são considerados hipóteses de responsabilidade subjetiva, pois se fundam na culpa, ainda que presumida”.

Ainda segundo Carlos Roberto Gonçalves⁴⁵:

“Uma das teorias que procuram justificar a responsabilidade objetiva é a teoria do risco. Para esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros. E deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa. A responsabilidade civil desloca-se da noção de culpa para a idéia de risco, ora encarada como “risco-proveito”, que se funda no princípio segundo o qual é reparável o dano causado a outrem em consequência de uma atividade realizada em benefício do responsável (*ubi emolumentum, ibi onus*); ora mais genericamente como “risco criado”, a que se subordina todo aquele que, sem indagação de culpa, expuser alguém a suportá-lo”.

A empresa deve aplicar e exigir que seus funcionários cumpram as normas protetivas de acidentes.

O art. 2º “caput” da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que o empregador assume os riscos da atividade econômica.

Nesse sentido, Valentin Carrion⁴⁶:

“3. *Assumindo os riscos* da atividade: que não trabalha por conta alheia; o que arca com os lucros e perdas do empreendimento. Admite: decide as condições e a contratação do trabalhador. Assalariar: remunera ou tem essa

⁴⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto, 2007, p.22.

⁴⁵ GONÇALVES, Carlos Roberto, p. 23.

⁴⁶

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

obrigação. Dirige: possui o poder de comando: a) de direção, de utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição, respeitada a especificação do serviço contratado e os direitos do empregado; b) de fiscalização, o empregador dá ordens e acompanha sua execução; c) de disciplina, aplicando penalidades (v. notas ao art. 474) (...)."

Para ilustrar a responsabilidade que recai sobre o empregador, assim nos ensina Carlos Roberto Gonçalves⁴⁷:

“Responsabilidade Civil – Alcoolismo – Ação proposta por mestre-ervejeiro contra empresa fabricante de cerveja, aos fundamentos de que se via obrigado a ingerir diariamente altas doses do líquido, no exercício de sua atividade específica, sem que fosse submetido a exames adequados, vindo em conseqüência, a se tornar dependente – doença profissional – indenização material, por incapacidade para o exercício da mesma atividade, e moral”.

Cumpra à empresa resguardar seus empregados dos riscos inerentes à atividade específica por ele exercida. Assim, se deixa ela de fazer, ao lado dos rotineiros exames médicos adequados à função de cervejeiro – psiquiátricos, psicológicos -, de prestar ao empregado assistência social e de afastá-lo periodicamente da atividade específica não há como deixar de reconhecer a sua culpa (TJRJ, Ap.6.741-98, 5ª. Câ. Civ., Rel. Des. Carlos Ferrari, j. 20-10-1998)."

E conforme nos ensina Enoque Ribeiro dos Santos⁴⁸: “É oportuno reafirmar que a Teoria do Risco, que foi incorporada agora ao Código Civil de 2002, no art. 927, constitui instituto já aplicado no Direito do Trabalho, no caso concreto há longa data, conforme preceitua o art. 2º, § 2º da CLT”.

Na responsabilidade objetiva basta a evidência do nexo causado e do dano, porque o que se leva em consideração é a ação ou atividade ou a

⁴⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto, p. 517.

⁴⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Disponível em http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art9.pdf

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

omissão do agente, por si só considerada como potencialmente perigosa para terceiros”.

A teoria do risco divide-se em⁴⁹:

- a) Risco integral: qualquer fato deverá ser reparado, devendo haver tão somente o nexu causal;
- b) Risco proveito: quem obtém proveito ou vantagem de determinada atividade e causa dano a outrem, deve repará-lo;
- c) Teoria dos atos normais e anormais: mensurados através do padrão médio da sociedade;
- d) Risco inerente à atividade: cabendo ao agente a reparação dos danos pelo exercício da atividade normalmente exercida, que cria risco em potencial a direitos e interesse de terceiros, não importando há proveito ou vantagem ao agente.

O jurista Carlos Roberto Gonçalves⁵⁰ complementa ainda:

“A inovação constante do parágrafo único do art. 927 do Código Civil é significativa e representa sem dúvida, um avanço, entre nós, em matéria de responsabilidade civil. Pois a admissão da responsabilidade sem culpa pelo exercício da atividade que, por sua natureza, representa risco para os direitos de outrem, de forma genérica como consta do texto, possibilitará ao Judiciário uma ampliação dos casos de dano indenizável. Poder-se-á entender, *verbi gratia*, que, se houve dano, tal ocorreu porque não empregadas as medidas preventivas tecnicamente adequadas.

Assim, nos termos do “caput” do art. 2º da CLT, o empregador poderá ser responsabilizado em reparar eventual dano sofrido por seus colaboradores, uma vez que assume o risco da atividade exercida ao não cumprir as normas cogentes de segurança e medicina do trabalho.

⁴⁹ - SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Disponível em http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art9.pdf - acesso em 27.02.2013.

⁵⁰

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

11 CONSTATAÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL EM JUÍZO

Em muitos casos, o empregado doente é demitido sem justa causa, sem que haja a emissão do Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT, sem que o mesmo percebesse o benefício previdenciário, e conseqüentemente, sem garantias de seus direitos.

Nesses casos, o trabalhador poderá ingressar perante o Poder Judiciário, com Ação Trabalhista pleiteando o reconhecimento de doença profissional adquirida no exercício de suas funções, bem como, reintegração e eventual reparação de danos, se couber.

Além da prova documental, uma das formas de constatação da doença profissional em juízo é feita com a elaboração de Laudo Pericial.

Segundo Délio Maranhão⁵¹: “Do ponto de vista do juiz, a prova é um meio de controle das afirmações das partes. Do ponto de vistas destas, é uma forma de provocar a convicção do juiz”.

O magistrado poderá nomear “expert” podendo ser um engenheiro do trabalho ou médico de sua confiança, ou dependendo da complexidade do caso e atividade desenvolvida ambos.

O perito engenheiro do trabalho fará a avaliação:

- a) atividade desenvolvida pelo trabalhador;
- b) do local de trabalho e suas condições;
- c) riscos ambientais;

- d) das medidas preventivas de segurança e higiene do trabalho;
- e) equipamentos de proteção individual (entrega, manutenção e troca);
- f) condições de insalubridade e periculosidade;
- g) finalizará com parecer técnico e responderá quesitos das partes, se houver.

O perito médico fará a avaliação do trabalhador, considerando:

- a) condições físicas (peso, altura, pressão arterial, coração, pulmão);
- b) histórico de profissional;
- c) atividades desenvolvidas;
- d) histórico de doenças;
- e) vícios (tabagismo ou alcoolismo);
- f) antecedentes familiares;
- g) exame específico no membro lesionado;
- h) exame subsidiários (ultrassonografia, ressonância magnética, etc);
- i) demais documentos (Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT, relatórios médicos).

Finalizará seu laudo emitindo parecer técnico e responderá quesitos das partes se houver.

Nas lições de Délio Maranhão⁵²:

“D – *Avaliação da prova*. Nos termos do art. 131 do CPC, na apreciação da prova, o juiz formará livremente o seu convencimento, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes nos autos, ainda que não alegados pela parte. Mas, quando a lei considerar determinada forma como da substância do ato, o juiz não lhe admitirá a prova por outro modo”.

Em determinadas atividades a configuração da doença ocupacional, passou praticamente a ser presumida pelo Órgão Previdenciário, com o advento da Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006, que criou o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, acrescentando o artigo 21-A a Lei nº 8.213/91.

Assim, praticamente presume-se o nexo causal entre o agravo e o trabalho mediante o cruzamento/combinção do CNAE (Código Nacional de Atividade Econômica) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade (relacionada na Classificação Internacional de Doença – CID, em conformidade com a Lista B, do Anexo II, do Regulamento da Previdência Social).

No caso de demanda trabalhista, a configuração do Nexo Técnico Epidemiológico, é um dos fatores determinantes para a convicção do Magistrado, no caso de condenação de indenizações por danos morais e materiais, devido a doença profissional adquirida pelo Reclamante.

Nesse sentido, já julgou o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em Recurso Ordinário - data de julgamento: 12/12/2011 - Relator(A): Ricardo Artur Costa E Trigueiros - Acórdão Nº: 20111600906 - processo nº: 20110625525 - ano: 2011 - Turma: 4ª - Data de publicação: 27/01/2012⁵³

:

EMENTA:

BANCÁRIA. MOVIMENTOS REPETITIVOS. LER/DORT. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. DANO MORAL. Não obstante a perícia médica tenha confirmado que a autora é portadora de doença profissional com nexo de causalidade com as atividades desenvolvidas no reclamado, temos que os serviços bancários notoriamente envolvem digitação e outros movimentos repetitivos, e portanto, são propícios às doenças do tipo LER/DORT. Esta circunstância foi reconhecida como nexo técnico epidemiológico, nos termos do Decreto 6.042/2007, que relacionou as doenças identificadas no CID (Código Internacional de Doenças) como de

⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. Disponível em:

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

M60 a M70 (Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo) com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, correspondentes aos Bancos Comerciais e Bancos Múltiplos com carteiras comerciais (CNAE 6422 e 6423), dentre os quais se enquadra o reclamado, e onde a reclamante se ativou por quase vinte anos. Trata-se pois, de atividade com acentuado grau de risco à saúde, como se constatou in casu, com resultado danoso em face da presença da doença (Tenossinovite) incapacitante para o trabalho, e que acarretou notório sofrimento físico, emocional e psicológico, além de problemas sociais, decorrentes da limitação para o desempenho de atividades manuais que, conseqüentemente, vieram a afetar a vida diária da reclamante, reduzindo sobremaneira suas condições de empregabilidade e afetando sua auto-estima.

Há de se considerar que determinadas morbidades são desenvolvidas de forma lenta e gradual.

Podemos citar a asbestose que atinge os trabalhadores expostos ao asbesto ou amianto, que na sua forma mais grave pode ocasionar câncer pulmonar, sendo diagnosticado muito tempo depois, muitas vezes quando o indivíduo encontra-se com 50 ou 60 anos de idade⁵⁴.

Segundo Antonio Lopes⁵⁵:

“(...) a exposição não se dá apenas na extração do amianto, mas nas atividades de tratamento, como as operações de britagem, secagem. O Grupo Interinstitucional do Asbesto – GIA, do qual participam diversos órgãos públicos e trabalhadores, estimou que em 1988 mais de doze mil pessoas estariam expostas diretamente ao asbesto, número este que cresceria para trinta mil, incluindo-se aí os que manipulam os produtos acabados”.

Devido aos malefícios causados pelo amianto, a extração, industrialização, manuseio, comercialização e dos produtos que o contenham está disciplinado na Lei nº 9.055/95, regulamentada pelo Decreto nº 2.350/97.

⁵⁴ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, 2009, p. 100.

⁵⁵ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, 2009, p. 100.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

Ainda, segundo Antonio Lopes: a abestose é uma “doença tipicamente profissional. Sem entrarmos na polêmica do banimento do amianto em nosso meio laboral, ou do seu uso controlado, o fato é que a doença é grave e o trabalhador afetado deve ser indenizado e afastado das atividades laborativas”.

Nesse sentido, a 5ª. Turma do Colendo Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao Recurso de Revista nº 6823/2002-900-02-00.1⁵⁶, interposto pela reclamada, ao proferir em decisão unânime reconhecendo o direito à estabilidade temporária, ocasionada por doença profissional – tenossivite - manifestada após a demissão.

No Recurso supra citado, o Tribunal Regional de São Paulo baseou-se em laudo pericial e sob a tese de que o não afastamento por auxílio-doença não exime o direito a estabilidade de 12 meses, prevista no art. 118 da Lei 8.213/91.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região deu provimento parcial ao Recurso Ordinário interposto pelo reclamante reconhecendo a doença profissional, ocasionada pelo não fornecimento dos equipamentos de proteção individual – EPI’s, por uma das reclamadas. Tendo a outra reclamada somente fornecido os EPI’s, 07 anos após a admissão.

Na decisão, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, assim relatou:

“ (...) O contrato de trabalho, de caráter sinalagmático, traz obrigações recíprocas às partes. O empregado obriga-se a coloca à disposição do empregador sua força de trabalho e a cumprir as regras fixadas no contrato, bem como, as decorrentes de lei. Por outro lado, cabe ao empregador inúmeras obrigações, dentre elas, e a mais importante (cláusula implícita no contrato), a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, dimensão do direito de personalidade vinculado à dignidade humana”.

É dever do empregador, preservar e zelar pela saúde e integridade física do trabalhador, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, princípios elevados a direitos fundamentais pela Constituição Federal de 1988.

A culpa foi encontrada na ausência de medidas preventivas as quais deveriam ser adotadas, tendo em vista o desenvolvimento da lesão.

Dada esta realidade, cabe ao empregador tomar todas as medidas que estão ao seu alcance para preservar a higidez do ambiente de trabalho, em observância ao princípio da prevenção que rege o Direito Ambiental (artigos 7º., XII. 225 e 200, VII da Constituição Federal de 1988)”.

O laudo pericial teve o parecer favorável ao reclamante, uma vez que fora comprovado o nexo causal.

Nas lições de Sebastião Geraldo de Oliveira⁵⁷:

“A constatação da culpa resultará de um processo comparativo do comportamento do empregador que acarretou o infortúnio, com a conduta esperada de uma empresa que zela adequadamente pela segurança e saúde do trabalhador.. A culpa, portanto será aferida no caso concreto, avaliando-se se o empregador poderia e deveria ter adotado outra conduta que teria evitado a doença ou o acidente. Formula-se a seguinte indagação: um empregador diligente, cuidadoso, teria agido de forma diferente: Se a resposta for sim estará caracterizada a culpa patronal, porque de alguma forma pode ser apontada determinada ação ou omissão da empresa, que se enquadra no conceito de imprudência, imperícia ou negligência”

O não fornecimento dos EPI's por uma das reclamadas e parcialmente pela outra empregadora e a existência do nexo causal e a culpa, o

⁵⁷

reclamante obteve judicialmente o reconhecimento da doença profissional após o desligamento.

Tratando-se de doença profissional constatada após a rescisão contratual, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho⁵⁸: “em decisão unânime, reconheceu direito à estabilidade temporária ao empregado que adquire doença provocada pelo exercício da profissão, mas só manifestada após sua demissão”.

A Súmula 378 do Colendo TST vem sendo aplicada em casos em que a empresa deixa de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT, criando obstáculos à estabilidade, conferida pelo art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Nesse sentido assim decidiu a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho⁵⁹: no Recurso de Revista 1078/2004-041-02-40.2, de lavra da Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - j. 15 abril de 2009 – DEJT 22 maio de 2009:

”RECURSO DE REVISTA - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - OFÍCIOS

O Recurso de Revista não comporta conhecimento pelas violações apontadas nem por divergência jurisprudencial, a teor do art. 896 da CLT.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA – DOENÇA PROFISSIONAL - DESNECESSIDADE DE PERCEPÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA - NEXO CAUSAL - SÚMULA Nº 126 DO TST

A teor da Súmula nº 378, II, do TST, o empregado tem jus à estabilidade provisória, se, uma vez findo o contrato de trabalho, é constatada doença profissional decorrente dos serviços prestados, independentemente da ocorrência de afastamento superior a quinze dias e da percepção do auxílio-doença.

Recurso de Revista conhecido parcialmente e provido”.

⁵⁸ Disponível em: <https://secure.jurid.com.br/new/jenjine.exe/cpag?p=jornalimpressaojornal&ID=9895>. Acesso em 30.10.2012.

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=tue&numeroFormatado=RR%20-%201078/2004-041-020.8&voBase.name=acordao&rowid=AAAdFEAD1AAAMM/AAK&dataPublicacao=22/05/2009&query=SU>

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região também reconheceu a estabilidade ocasionada por doença profissional constatada após a rescisão em decisão proferida pela 6ª. Turma, Relator Desembargador RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO— j. 06.11.2012 – DOE 21.11.2012⁶⁰:

“DOENÇA PROFISSIONAL. CONSTATAÇÃO APÓS A DISPENSA. ESTABILIDADE.

O afastamento do trabalhador e o recebimento do auxílio-doença-acidentário não é pré-condição para o reconhecimento da estabilidade de que trata o artigo 118 da Lei 8.213/91. *In casu*, a doença profissional foi reconhecida pela própria empregadora no curso da contratualidade, e a incapacidade só veio ser identificada pelo órgão previdenciário após a dispensa da demandante, razão pela qual faz juz à garantia estabilitária em questão. O C.TST, na Súmula nº 378, II, do C.TST, adota esta linha interpretativa objetivista frente a qual não se sustenta o recurso patronal”.

A doença profissional constatada após a rescisão contratual, também será reconhecida e assegurada sua estabilidade, se houver relação de causalidade com a execução do contrato de emprego, conforme segunda parte do inciso II, da Súmula 378 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 02168000320095020462. Disponível em:

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

12 DOS DANOS MORAIS

A Constituição Federal de 1988, superou a resistência contra a reparação do dano moral, que expressamente admitiu o cabimento nos incisos V e X do artigo 5º.

O Código Civil de 2002, quanto ao dano moral, em seu artigo 186, estabelece: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente, moral, comete ato ilícito”.

Yussef Said Cahali ensina:

“tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral”.⁶¹

A reparação do dano moral possui natureza reparatória e punitiva, funcionando como compensação pelo sofrimento da vítima e como sanção que inibe condutas repetitivas.

A indenização por acidente do trabalho tem previsão expressa na Constituição Federal de 1988, no inciso XXVIII do artigo 7º:

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

(...)

XXVIII – seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.”

No nosso ordenamento jurídico a questão do cabimento de indenização por danos morais decorrentes de acidente do trabalho, encontra-se pacificado pela doutrina e pela jurisprudência.

Havendo preenchidos os requisitos para o deferimento da indenização por danos materiais, em muitos casos é cabível também a compensação pelos danos morais.

No âmbito do direito do trabalho é perfeitamente cabível a indenização por dano morais decorrentes de acidente do trabalho, conforme nos esclarece Sebastião Geraldo de Oliveira:

“O dano moral é muito acentuado quando decorrente do infortúnio laboral, porquanto o trabalhador é atingido na sua integridade psicobiofísica, o que muitas vezes significa o desmonte traumático de um projeto de vida, o encarceramento compulsório numa cadeira de rodas e o sepultamento precoce dos sonhos acalentados quanto à possibilidade de futuro melhor”.⁶²

Em muitos casos, o trabalhador acometido da doença ocupacional, permanece com a seqüela da doença de caráter permanente e irreversível, o que certamente, lhe causa muita frustração e constrangimento, atingindo sua dignidade e sua honra.

⁶² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. Ed. LTr –

Daí a importância da reparação desse dano ocasionado pela atividade laborativa, muitas vezes originada por culpa do empregador, que deixou de cumprir os requisitos básicos de segurança e proteção da saúde do trabalhador.

Essa reparação, conforme ensina Cunha Gonçalves: “não é remédio, que produza a cura do mal, mas sim um calmante. Não se trata de suprimir o passado, mas sim de melhorar o futuro”⁶³.

Quanto à prova do dano moral, alguns magistrados têm indeferido o pedido, sob o fundamento de não ter havido a efetiva prova de ocorrência do dano moral.

No entanto, muitas vezes a prova da dor moral, não demos como dimensionar, como provar através da forma material. Trata-se de um dano presumido, ou seja, *in re ipsa*.

Para melhor elucidação, buscamos o ensinamento do mestre Rui Stoco:

“A afirmação de que o dano moral independe de prova decorre muito mais da natureza imaterial do dano do que das *quaestionis facti*. Explica-se: Como o dano moral é, em verdade, um ‘não dano’, não haveria como provar, quantificando, o alcance desse dano, como ressuma óbvio. Sob esse aspecto, porque o gravame no plano moral não tem expressão matemática, nem se materializa no mundo físico e, portanto, não se indeniza, mas apenas se compensa, é que não se pode falar em prova de um dano que, a rigor, não existe no plano material.”⁶⁴

Mesmo que o trabalhador tenha suportado bem o acidente ou a doença ocupacional, há necessidade da reparação pelo dano moral, devido sua finalidade pedagógica, demonstrando para a sociedade, principalmente no âmbito da

⁶³ GONÇALVES, Luiz da Cunha. Tratado de direito civil, 1957, v.12, t II, p. 543 *in*

empresa e perante os empregados, o respeito às normas de saúde e segurança dos trabalhadores.

Conforme enfatiza Carlos Alberto Bittar:

“(...) não se cogita, em verdade, pela melhor técnica, em prova de dor, ou de aflição, ou de constrangimento, porque são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões do meio social. Dispensam, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente.⁶⁵”

Nesse sentido, o E. Tribunal Superior do Trabalho tem o entendimento dominante de que havendo a configuração do nexo causal entre a doença ocupacional adquirida e o atividade laborativa, e presentes os pressupostos da responsabilidade civil, o empregado faz jus a reparação do dano moral:

Processo: ARR - 55500-11.2006.5.02.0018 - Data de Julgamento: 20/03/2013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013⁶⁶.

Ementa:

A) AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DOENÇA OCUPACIONAL. HORAS EXTRAS. HONORÁRIOS PERICIAIS. Nega-se provimento a agravo de instrumento que não consegue infirmar os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido. B) AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. Em face da violação dos artigos 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF e 186 e 927 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. C) RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. A reclamante faz jus à indenização por dano moral, porque presentes os pressupostos da responsabilidade civil subjetiva (dano, nexo de causalidade e culpa da empregadora). Recurso de revista conhecido e provido.

⁶⁵ BITTAR. Carlos Alberto. Reparação civil por danos morais, 1999. p. 136.

Processo: AIRR - 139400-36.2006.5.20.0002 Data de Julgamento: 13/03/2013, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013⁶⁷.

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL - DOENÇA OCUPACIONAL - CONFIGURAÇÃO. DANO MORAL - VALOR ARBITRADO (R\$ 20.000,00). DANO MATERIAL - PENSÃO - VALOR (CORRESPONDENTE A UM SALÁRIO DO AUTOR DURANTE TODO O PERÍODO DE AFASTAMENTO).

Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação das Súmulas n^{os} 126 e 296, item I, desta Corte, bem como porque não restou configurada, de forma direta e literal, nos termos em que estabelece a alínea -c- do artigo 896 da CLT, a alegada ofensa aos artigos 402, 927, 944 e 950 do Código Civil, 20 da Lei n^o 8.213/91 e 8^o da CLT, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo *ad quem* pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação *per relationem*), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário.

Agravo de instrumento desprovido.

Quanto ao arbitramento da indenização por dano moral, o valor tem sido por arbitramento do Juiz de acordo com cada caso, uma vez que ainda inexistente disposição legal nesse sentido.

Há um Projeto de Lei n.º 150 de 1999, aprovado pelo Senado, aguardando a votação da Câmara dos Deputados, que estabelece os critérios para a fixação do valor dos danos morais.

Enquanto o Projeto de Lei não entra em vigor, os Magistrados procuram fixar o *quantum* indenizatório de acordo com sua liberdade e convicção, após análise dos fatos e provas, de cada caso concreto.

⁶⁷<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearchInSession.do?action=search&basename=acordao&index=20>

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

Para Caio Mário da Silva Pereira, a vítima deve receber:

“(...) uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva”⁶⁸.

Mesmo com a liberdade de arbitramento de valores de indenização por dano moral, o Egrégio Superior Tribunal de Justiça, a fim de estabelecer razoabilidade e proporcionalidade, a fim de evitar abusos de fixação de valores irrisórios ou exorbitantes, em Recurso Especial (REsp n.º 53.321), sobre o controle do valor do dano moral, fundamentou:

“Por maiores que sejam as dificuldades, e seja lá qual for o critério originariamente eleito, o certo é que, a meu ver, o valor da indenização por dano moral não pode escapar ao controle do Superior Tribunal de Justiça. Urge que esta Casa, à qual foram constitucionalmente cometidas tão relevantes missões, forneça e exerça controle, de modo a que o lesado, sem dúvida alguma, tenha reparação, mas de modo também que o patrimônio do ofensor não seja duramente ofendido. O certo é que o enriquecimento não pode ser sem justa causa.”⁶⁹

No mesmo sentido, o E. Tribunal Superior do Trabalho, tem buscado através do controle interno, justa indenização, a razoabilidade e a proporcionalidade de cada caso concreto, conforme demonstra a seguinte decisão:

Processo: AIRR - 50400-81.2007.5.05.0010 - Data de Julgamento: 13/03/2013, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013⁷⁰.

Ementa:

⁶⁸ PEREIRA. Caio Mário da Silva. Responsabilidade Civil, 2002, p. 60.

⁶⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp n.º 53.321. Disponível em <http://www.stj.jus.br/webstj/Processo/Justica/detalhe.asp?numreg=199400265239&pv=000000000000>, acesso em 07.04.2013

⁷⁰ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1. O reclamado ao suscitar a preliminar de nulidade do julgado limita-se a aduzir que a e. Corte *a quo* não apreciou as matérias trazidas nos embargos de declaração, sem especificar, sequer, quais seriam e em que aspecto o julgado fora omissivo quanto a questão que deveria se pronunciar. Destaque ser insuficiente a alegação de que os próprios termos do acórdão seriam suficientes à demonstração do vício apontado, pois não há alegação recursal específica para o necessário confronto. Precedente desta e. Turma. **2.** Nesse contexto, inviável a acenada infringência ao artigo 93, IX, da Constituição da República.

DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. SÍNDROME DO TÚNEL DO CARPO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO DO DANO, DO NEXO CAUSAL E DA CULPA. INDENIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE. O e. Tribunal regional, não obstante entender aplicável ao caso a responsabilidade objetiva, deixou registrado que restaram demonstrados os requisitos da responsabilidade subjetiva, registrando que -(...) a história funcional do reclamante descortina o nexo causal entre a patologia diagnosticada (LER-DORT) e a deficiência relacionada com a ergonomia do ambiente funcional, ressaltando-se a incapacidade laboral que acomete o reclamante. Com efeito, durante o tempo em que trabalhou no Banco Reclamado (cerca de doze anos), o Reclamante desenvolveu atividades laborativas que o expuseram a agentes de risco ergonômico, sem pausas compensatórias, que determinam o nexo causa e efeito entre a doença e o trabalho, (-)-, pelo que reformou a r. sentença (...) para deferir ao Reclamante a indenização a título de danos morais, pois o mesmo é presumível em decorrência da simples ofensa e dispensa prova quanto ao dano em si-. **2.** Nesse contexto, tratando-se de condenação de indenizar ante a constatação de dano moral e de nexo de causalidade entre a doença ocupacional do empregado (LER/DORT e síndrome do túnel do carpo) e as atividades por ele desenvolvidas no Banco, além de culpa do empregador, por não adotadas medidas de segurança e higiene capazes de prevenir doenças ocupacionais, a evidenciar a negligência patronal quanto ao dever de zelar pela saúde do trabalhador, não se configura a violação dos arts. 186 do Código Civil e 7º, XXVIII, da Lei Maior.

DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. SÍNDROME DO TÚNEL DO CARPO. DANO MATERIAL. INDENIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE. 1. Acerca da existência de efeitos incapacitantes para trabalho decorrentes da doença ocupacional que acometeu o autor, o e. Tribunal não se manifestou, limitando-se a análise da questão ao quantum indenizatório. 2. Nesse contexto, diante da ausência de tese para confronto, inviável a análise do apelo por ofensa aos artigos 186 do CCB e 7º, XXVIII, da Constituição Federal, por óbice da Súmula 297 desta Casa.

VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 1. No tocante à indenização por dano material (lucros cessantes), o e. Tribunal regional condenou o reclamado ao pagamento de *quantum* em parcela única, considerando para a fixação desse valor a última remuneração do autor multiplicada pela quantidade de anos a serem trabalhados até a idade de sessenta e cinco anos, conforme pleiteado na petição inicial. E quanto ao valor do dano moral, teve como parâmetros a ofensa praticada e sua extensão, a capacidade financeira do ofensor e a necessidade do ofendido. **2.** O recurso de revista, entretanto, não reúne condições de conhecimento, porquanto o art. 8º da CLT, que o reclamado indica como violado, não trata da matéria em debate e, por versar sobre critérios norteadores das decisões, ensejaria, quando muito, a violação reflexa, o que não atende o requisito do art. 896, -c-, da CLT. **3.** O único aresto válido

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

apresentado é inespecífico, nos moldes da Súmula 296, I, TST, porquanto, na ementa, nada dispõe sobre o valor da indenização devida na hipótese que analisa. Destaque ser inviável a pretensão do reclamado de cotejo de entendimento com tese explicitada no corpo do acórdão-paradigma, uma vez que somente é indicada como fonte oficial o Diário de Justiça. Incidência do item III da Súmula 337/TST. Os arestos proferidos por Turma desta Corte e pelo c. STJ são inservíveis para o aparelhamento do recurso de revista, por serem oriundos de Órgãos judicantes não elencados no artigo 896, -a-, da CLT.

4. Não demonstrada, na espécie, a violação direta e literal de preceito de lei federal ou da Constituição da República, tampouco divergência jurisprudencial hábil e específica, inviável o trânsito da revista, nos moldes das alíneas -a- e -c- do artigo 896 da CLT.

Agravo de instrumento conhecido e não provido.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

13 DA REINTEGRAÇÃO

Após a configuração do nexos de causalidade entre a doença ocupacional e a atividade desempenhada pelo empregado, o mesmo tem direito a estabilidade provisória, que aduz o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91.

Em muitas ocasiões, o empregado é demitido quando da cessação do benefício previdenciário, ou ainda, quando se encontra doente, já acometido da doença profissional, ocasião em que a empresa nem chega a emitir o Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT.

Após o ingresso da demanda trabalhista, e sendo comprovado o nexos causal, entre a patologia e a atividade exercida pelo empregado, configura-se a estabilidade provisória, o a empresa é obrigada a reintegrar o funcionário, ou indenizá-lo pelo respectivo período.

Muitos casos essa indenização do respectivo período é paga em dobro, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de cada categoria, como forma de sanção para a empresa e garantia e segurança para o empregado.

Assim, a reintegração determinada judicialmente obriga o empregador readmitir o empregado.

O procedimento é feito da seguinte forma:

- a) por notificação enviada ao empregado para que reassuma as atividades; e
- b) através de mandado de reintegração.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

Carrion⁷¹: Caso o empregador não cumpra a obrigação de fazer, segundo

“o empregado poderá receber os salários e demais vantagens sem trabalhar, indefinidamente, ou pleitear a rescisão com indenização em dobro, sem prejuízo das multas administrativas; repele ao direito e ao bom-senso a reintegração *manumilitari*, com os inconvenientes da convivência forçada após a exasperação produzida por esse fato; reforça esse entendimento o art. 729, que comina pena de multa diária e pagamento dos salários ao empregador que deixar de cumprir sentença de reintegração”.

Os salários devidos na ação trabalhistas são devidos mesmo que o trabalhador tenha prestado serviços para outro empregador.

O empregado reintegrado fará *jus* aos salários com todos os reajustes e benefícios concedidos à categoria.

Quando o período de estabilidade estiver exaurido, ou seja, os 12 meses, conforme estabelece o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, a reintegração não é assegurada, todavia, é devido os salários e demais vantagens relativas a despedida até o final do período de estabilidade, nos termos da Súmula n.º 396 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

⁷¹

A fim de evitar o exaurimento do período de estabilidade, o empregado poderá se valer da antecipação da tutela, nos termos do artigo 273 e 461, parágrafo 3º do Código de Processo Civil, combinado com o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

14 DA PRESCRIÇÃO

Atualmente, com o advento da Emenda Constitucional n.º 45/2004, que passou para a Justiça do Trabalho a competência para julgar ações de indenizações por acidente do trabalho, decorrentes do contrato de trabalho, a prescrição para ingresso da demanda trabalhista é o estabelecido no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional n.º 28/2000:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

No entanto, há duas correntes divergentes quanto a prescrição das ações decorrentes de acidente do trabalho.

A primeira corrente defende que a indenização é proveniente do acidente do trabalho um direito de natureza civil, deve-se aplicar a prescrição prevista no artigo 206, parágrafo 3º, inciso V do Código Civil de 2002, ou seja, de 03 (três) anos, ainda que o julgamento seja proferido pela Justiça do Trabalho. Alegam, que o acidente representa uma ocorrência extraordinária do contrato de trabalho, desta forma, a vítima estará pleiteando a reparação de seus danos pessoais e não créditos trabalhistas.

A segunda corrente defende que a indenizações por acidente do trabalho tem natureza trabalhista, diante da previsão expressa da Constituição Federal, devendo ser aplicado o prazo contido no inciso XXIX do artigo 7º.

Para dirimir e pacificar o entendimento dessas duas correntes, o E. Superior Tribunal Federal, no Conflito de Competência n.º 7.204/MG⁷², assim decidiu:

“Ora, um acidente de trabalho é fato ínsito à interação trabalhador/empregador. A causa e seu efeito. Porque sem o vínculo trabalhista o infortúnio não se configuraria; ou seja, o acidente só é acidente de trabalho se ocorre no próprio âmago da relação laboral. A possibilitar a deflagração de efeitos morais e patrimoniais imputáveis à responsabilidade do empregador, em regra, ora por conduta comissiva, ora por comportamento omissivo. (...) Vale dizer, o direito à indenização em caso de acidente de trabalho, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa, vem enumerado no art. 7º da Lei Maior como autêntico direito trabalhista. E como todo direito trabalhista, é de ser tutelado pela Justiça especial, até porque desfrutável à custa do empregador (nos expressos dizeres da Constituição).”

Portanto, como a Corte Suprema, decidiu por unanimidade que a indenização decorrente de acidente do trabalho caracteriza-se como direito trabalhista, conclui-se que a prescrição aplicável é a trabalhista.

O Egrégio Superior Tribunal do Trabalho, da mesma forma, pacificou o entendimento em favor da prescrição trabalhista.

Quanto ao início do prazo prescricional, há certa polêmica, já que o adoecimento é gradual, muitas vezes sua constatação ocorre após a rescisão do contrato de trabalho.

No entanto, para dirimir essa polêmica o Egrégio Superior Tribunal de Justiça, editou a Súmula n.º 278 de 14.05.2003, no qual estabelece que: “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral”⁷³.

⁷² BRASIL. Superior Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=236&dataPublicacaoDj=09/12/2005&incidente=2283308&codCapitulo=5&numMateria=40&codMateria=1>, acesso em 07.04.2013

⁷³

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

“Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's” A.Sarras - USA

No mesmo sentido, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho acolheu a Súmula n.º 278 do E. STJ, reiterando que o prazo prescricional, inicia-se da ciência inequívoca da incapacidade laboral do Reclamante, vejamos:

Processo: RR - 12300-82.2007.5.05.0131 Data de Julgamento: 07/11/2012, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/11/2012⁷⁴.

Ementa:

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL DECORRENTE DE DOENÇA PROFISSIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. CIÊNCIA INEQUÍVOCA NA VIGÊNCIA DO ATUAL CÓDIGO CIVIL. AÇÃO AJUIZADA APÓS A PUBLICAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04. O termo inicial do prazo prescricional da pretensão de indenização por danos decorrentes de doença profissional equiparada a acidente do trabalho é a data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou do resultado gravoso, ante a compreensão da Súmula 278 do STJ, no sentido de que -o termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade do trabalho-. Da expressão -ciência inequívoca da incapacidade-, infere-se que não se trata da ciência das primeiras lesões da doença, mas da efetiva consolidação da moléstia e da consequente repercussão na capacidade de trabalho do empregado. No caso concreto, conforme se extrai do acórdão regional, a ciência inequívoca da doença ocupacional somente se efetivou em 28.7.2004, antes da EC nº 45/2004, com a concessão da aposentadoria por invalidez. Aplicável, assim, a prescrição prevista no art. 206, § 3º, do Código Civil, a partir do marco temporal acima delineado. Ajuizada a ação em 12.2.2007, não se cogita de prescrição da pretensão de indenização por danos moral e material devida em decorrência de doença profissional equiparada a acidente de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.

Processo: AIRR - 84-15.2011.5.03.0096 Data de Julgamento: 06/03/2013, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/03/2013.

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. CONTAGEM DO LAPSO PRESCRICIONAL. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DAS LESÕES. CULPA DA RECLAMADA. DANOS MATERIAIS E MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MULTAS DIÁRIAS.

Deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade. Agravo de instrumento desprovido.

⁷⁴

15 CONCLUSÃO

A doença profissional desenvolve-se pelo exercício de determinada atividade profissional.

Em muitos casos, o empregado é demitido sem justa causa, por apresentar indícios da doença ocupacional, seja porque está queixando-se de dores, ou está ausentando-se do trabalho para o tratamento médico ou porque não consegue mais executar determinada atividade, entre outros motivos.

A empresa por sua vez, receosa da eventual responsabilidade que recaíra sobre sua conduta, na rescisão do contrato de trabalho, deixa de emitir o Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT, obstando o direito do empregado à estabilidade provisória, e demais direitos e garantias, conferidas pela nossa legislação pátria.

No entanto, a rescisão contratual não exige que o trabalhador busque a tutela judicial para o reconhecimento da doença profissional.

Desta forma, o empregado ingressa perante à Justiça do Trabalho, para que seja comprovado que a doença profissional iniciou-se no período em que prestava serviços à Reclamada, ocasião em que o Magistrado determinará que o Reclamante seja submetido à Perícia Judicial, que tanto analisará as condições de saúde do empregado, quanto a atividade exercida por ele, podendo até haver a vistoria no local, ou seja, na empresa.

Após a Perícia Judicial, comprovado que o Reclamante encontra-se acometido de doença profissional, havendo a configuração do nexo de causalidade entre a doença adquirida e a atividade exercida pelo empregado, o Magistrado decreta a nulidade da rescisão contratual, determinando-se a reintegração do

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

mesmo ou ultrapassado o período de 12 meses da estabilidade provisória, determinará a indenização pelo valor correspondente, e demais garantias e direitos.

Assim, havendo a configuração do nexo de causalidade entre a doença profissional e a atividade exercida, independentemente da emissão do Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT e da percepção do benefício previdenciário, o Reclamante faz jus a estabilidade provisória, de que trata o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91.

Há determinadas atividades profissionais, em que a configuração da doença ocupacional, passou praticamente a ser presumida pelo Órgão Previdenciário, com o advento da Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006, que criou o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, acrescentando o artigo 21-A a Lei nº 8.213/91, servindo em muitos casos como meio de prova para configuração da doença profissional.

Desta maneira, os direitos e garantias do Reclamante são preservados, sendo a empresa condenada a reintegração ou pagamento de indenização pelo período correspondente, e ainda, o pagamento de indenização por danos materiais e morais.

Aliás, nesses casos a doutrina e a jurisprudência é pacífica quanto a necessidade de indenização por danos morais, que servirá como meio de reparação ao empregado, pois muitas vezes o mesmo permanecerá com seqüelas de caráter permanente e irreversível, e por outro lado, como meio punitivo para que a empresa busque meios de prevenção de acidentes, a fim de condutas deste tipo não se perpetuem.

A empresa a fim de evitar essas condenações e indenizações, pode e deve implementar medidas preventivas a fim de assegurar a integridade física e mental do empregado.

A empresa muitas vezes age com imprudência, negligência ao deixar de obedecer às normas de proteção e segurança à saúde dos empregados.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO é o programa que norteia o empregador, quais os procedimentos devem ser adotados após a análise de riscos ambientais.

As formas preventivas podem ser a utilização dos equipamentos de proteção individual, treinamento a fim de conscientizar e exigir o cumprimento das metodologias de Segurança e Medicina no Trabalho.

A empresa deve ainda realizar exames médicos periódicos de acordo com a função a ser exercida por cada trabalhador, atentando-se ainda aos riscos ambientais (ruído, som, calor, produtos químicos, fungos, bactérias e postural, visando a correção de má-postura).

O empregado por sua vez, deve obedecer às regras de higiene física e mental estabelecidas pelo empregador, a fim de prevenir e evitar os riscos de doença profissional.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

BIBLIOGRAFIA

- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Atualização de Eduardo Carrion, 2007, p. 159

- CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil, 2008;

- COSTA, Hertz J. Acidentes do trabalho na atualidade - 2003;

- DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, Ed. Saraiva, 2002

- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. Ed. Método, 2006;

- GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, Ed. Saraiva, 2007;

- MARTINEZ, Wladimir Novaes. Comentário à Lei Básica da Previdência Social. Ed. LTr, 6ª ed., 2003;

- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social – 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2002;

- MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 19ª Ed. Ed. Atlas, 2004;

- MONTEIRO, Antonio Lopes Monteiro. Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais. Ed. Saraiva, 2009;

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A.Sarras - USA

- OLIVEIRA. José de. Acidentes do Trabalho. Ed. Saraiva, 1997;

- OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. Ed. LTr, 5ª edição, 2010;

- OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. Ed. LTr, 5ª edição, 2009;

- PEREIRA. Caio Mário da Silva. Responsabilidade Civil, 2002;

- RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Previdência Social, 1983;

- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Disponível em http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art9.pdf - acesso em 27.02.2013.

- SILVA, Guilherme Oliveira Catanha apud SILVA, Jose Afonso da. Disponível em http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 04.03.2013

- SILVA, Guilherme Oliveira Catanha apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Disponível em http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em 04.03.2013

- SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. São Paulo: LTr, 1994.