

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC-SP.

Luciana Machado de Oliveira

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO.

SÃO PAULO

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Luciana Machado de Oliveira

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em **Direito e Processo do Trabalho**, sob a orientação do (a) Prof. (a), Dr. (a) **-Cristina Paranhos Olmos.**

São Paulo

2017

Banca Examinadora

Agradecimentos

Primeiramente a Deus e a meus pais, Sebastião Renato e Vera Cecília e minha irmã Bruna Machado de Oliveira e a minha professora orientadora, que sem eles não seria possível a conclusão deste trabalho que faz parte de uma etapa da minha vida

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade discorrer sobre a responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho, bem como demonstrar as formas pelas quais o empregador se responsabiliza em caso de acidente praticado pelo seu empregado.

No mais, restará demonstrado no trabalho em tela, o posicionamento jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho com relação a responsabilidade do empregador no acidente do trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this employment is to discuss the civil liability of the employer in the work accident, as well as demonstrate the ways in which the employer takes responsibility in case of an accident practiced by his employee.

In addition, the jurisprudential position of the Regional Labor Courts regarding the liability of the employer in the work accident will be demonstrated in the work on the screen.

SUMÁRIO

1. HISTÓRICO.....	8
1.1. Evolução legislativa no Brasil	9
2. TEORIAS E FUNDAMENTAÇÃO PARA PROTEÇÃO DO ACIDENTADO.....	10
2.1. Culpa aquiliana.....	10
2.2. Teoria do Contrato.....	11
2.3. Responsabilidade pelo fato da coisa.	12
2.4. Teoria do risco profissional.....	12
2.5. Teoria do risco de autoridade.....	12
3. ACIDENTE DO TRABALHO	13
3.1. Conceito.....	13
3.2. Acidente-tipo.....	14
3.3. Doença ocupacional.....	15
3.4. Acidente de trajeto – Acidente in itinere.....	16
4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	18
4.1. Elementos da responsabilidade civil do empregador.....	24
4.1.1. Ação ou omissão.....	24
4.1.2. Culpa.....	25
4.1.3. Nexo causal.....	26
4.1.4. Dano	27
5. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR.....	30
6. RESPONSABILIDADE CIVIL NA TERCEIRIZAÇÃO.....	35
7. CONCLUSÃO.....	38
8. BIBLIOGRAFIA.....	39
9. ANEXOS.....	40
9.1. Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	40
9.2. Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	49
9.3. Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	61

1. HISTÓRICO

O estudo sobre o tema começou a surgir com a Revolução Industrial, uma vez que houve a substituição do trabalho manual pelo uso de máquinas. E, neste mesmo período, observou-se que o empregado que se acidentava no trabalho não conseguia uma nova recolocação, estando desprotegido.

A primeira legislação a tecer comentários acerca do acidente do trabalho foi a alemã em 1884, quando esta estabeleceu a definição ampla de acidente do trabalho, bem como aquele que se originou no curso do contrato de trabalho. Referida lei, determinava o pagamento de valor em pecúnia para compensação ao trabalhador que se ausentasse de suas atividades por conta do acidente do trabalho, bem como havia o recebimento de auxílio-funeral caso ocorresse um acidente fatal. Assim, o empregado percebia 100% (cem por cento) de seu salário em quanto perdurasse a sua incapacidade e, em caso de morte o pagamento de pensão.

Já na Inglaterra, a primeira norma que versava sobre o acidente do trabalho, ocorreu em 1887. Todavia, diferentemente do que ocorreu na norma alemã, a norma inglesa limitou o recebimento de benefício com o prazo de 3 (três) anos; o empregador não se via na obrigação de assegurar o empregado; por fim, apurava-se a negligência do empregado, constatando-a, não se falava em acidente do trabalho. Atualmente, aplica-se o proposto em 1946, pelo plano Beveridge, consubstanciado na “Consolidation Act”, de 1945, onde há um sistema tripartite de contribuições.

Na França a lei que versava sob o tema de acidente do trabalho surgiu no ano de 1848, onde era aplicada a algumas atividades consideradas perigosas, dentre elas a indústria da construção, transporte terrestre e fluvial, carga e descarga, mineira. E, ainda, era atuante somente a trabalhadores empregados.

Na Itália a primeira lei sobre o tema ocorreu no ano de 1898 sendo complementada em 1903 e, por fim, havendo fusão de dois diplomas legais no ano de 1904.

Por fim, na Espanha, a lei sobre o tema ocorreu no ano de 1900 e, definia o acidente de trabalho, como toda extensão corporal do empregado sofrida na ocasião ou em consequência do trabalho que executa por conta alheia.

1.1. Evolução legislativa no Brasil

No Brasil, o primeiro diploma legal a tecer orientações gerais sobre o acidente do trabalho foi o Código Comercial Brasileiro, ao prever a manutenção de salários por três meses contínuos por acidentes imprevistos e inculcados.

Observa-se que mesmo antes do advento do Código Civil de 1916, já se procurava indenizar os danos causados por acidente do trabalho.

Assim, em 1919 surge a primeira lei que tratou de acidente do trabalho, sendo adotava a teoria do risco profissional, Lei 3.724/19.

Referida lei, não discutia o culpado pelo acidente do trabalho. A Lei 3.724/19 passou a adotar a teoria da responsabilidade objetiva, isto é, havendo acidente do trabalho, a responsabilidade pela indenização era do empregador, não se discutindo a culpa pelo acidente.

Pela Lei 3.724/19 o acidente de trabalho reunia diversos elementos, sendo eles: (i) subitaneidade; (ii) violência; (iii) involuntariedade; (iv) exterioridade. Para a lei em questão, o acidente somente não ocorria em casos de força maior, dolo do próprio acidentado ou de terceiros.

As atividades que englobavam a aplicação da Lei 3.724/19 eram aquelas consideradas perigosas, desde que houvesse a utilização de motores.

Observa-se que a Lei 3.724/19 acolhia o princípio da uncausalidade, isto é, apenas os eventos em que eram decorrentes única e exclusivamente do contrato de trabalho eram beneficiados.

No ano de 1934, surge o Decreto nº 24.637, que concedeu o benefício do acidente de trabalho aos industriários e trabalhadores agrícolas independentemente de utilização de máquinas motoras, bem como aos comerciários e empregados domésticos.

O Decreto em comento trouxe certa inovação, uma vez que houve a instituição de pensão para os herdeiros ou beneficiários do acidentado, bem como admitia a concausa, isto é, os fatos consequentes do acidente de trabalho.

Em 1944, há o surgimento do Decreto-lei nº 7.036/44, onde clareou o princípio da concausalidade, houve a extensão do conceito de acidente para que então, abrangesse o acidente que ocorresse durante o intervalo das refeições, descanso no local de trabalho. Com relação ao acidente *in itinere* este foi melhor delineado, abrangendo o transporte em vias e meios perigosos.

O Decreto-lei permitiu que a indenização acidentária fosse cumulada com a prestação da previdência social e a readaptação profissional.

Em 1967, há o surgimento do Decreto-Lei nº 293/67, que legislou no sentido de que caso houvesse morte ou incapacidade permanente e total haveria o pagamento de uma renda mensal em prol do beneficiário e seus dependentes.

No mesmo ano houve a criação da Lei nº 5.316/67, que determinou que a Previdência Social a incumbência do seguro contra o acidente de trabalho. Desta forma, surge a responsabilidade objetiva atribuída ao Estado, para que este repare o dano decorrente do acidente de trabalho.

Em 1974 houve o surgimento da Lei nº 6.195/74 que integrou o trabalhador rural ao regime de acidentes do trabalho da Previdência Social, revogando, assim, definitivamente o Decreto-lei 7.036/44.

Com o surgimento da Lei 6.367/1976, restou revogado expressamente a Lei 5.316/67.

Após a Constituição Federal de 1988, instituir em seu artigo 7º, inciso XXVIII o seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, em 1991 ocorre o surgimento da Lei 8.213, onde estabeleceu-se as regras para que o segurado pudesse ter em seu benefício os direitos a ele concedidos pela Previdência Social.

2. TEORIAS E FUNDAMENTAÇÃO PARA PROTEÇÃO DO ACIDENTADO.

2.1. Culpa aquiliana

A teoria da culpa aquiliana tem como base a Lex Aquilia o Direito Romano, onde em simples dizeres, o dano a ser indenizado decorre da demonstração de culpa, isto é,

deverá haver a prova do dano, bem como aquele que o cometeu e se há o nexo entre o dano e a falta.

Neste sentido ensina Sergio Pinto Martins¹:

“(...) o ônus da prova era de incumbência das vítimas, caso pretendessem receber indenizações, tendo por base a culpa do empregador, comprovada a negligencia, imprudência ou imperícia do último.”

Assim, concluímos que, cabe ao empregado, isto é, o acidentado comprovar que a culpa era do empregador, o que acarretava o seu desamparo em razão do acometido.

2.2. Teoria do Contrato

Referida teoria demonstra que o empregador tem a obrigação de proteger seu funcionário do acidente de trabalho, pelo fato de haver mesmo que implicitamente uma cláusula em seu contrato de trabalho.

Desta forma, o empregador tem como obrigação zelar pela segurança do empregado no ambiente de trabalho, e, se acaso o trabalho for perigoso, haveria mais um motivo para a referida proteção.

No caso em tela, o ônus da prova se inverteu, uma vez que bastava presumir a culpa do empregador, todavia, admitia prova em contrário.

Ocorre que mesmo a teoria ter dado ao empregador o ônus da proteção do empregado para que não ocorresse o acidente de trabalho, a fim de demonstrar o empregador que não havia dado causa ao acidente de trabalho, este cumpria com as normas legais e técnicas, bem como adotava medida de proteção, vindo a entender que o acidente de trabalho ocorrido foi por culpa do empregado ou por força maior.

Assim, mesmo com a aplicação da teoria do contrato, observar-se que o empregado continuava sem qualquer proteção.

¹ MARTINS. Sergio Pinto. Direito da seguridade social. 35ª edição. São Paulo. Editora Atlas. 2015. Pagina 420/421.

2.3. Responsabilidade pelo fato da coisa.

Referida teoria tinha como base o fato de que o dano causado ao empregado deveria ser reparado pelo proprietário do objeto, isto é, pelo empregador.

Ocorre que, a teoria em apreço possuía diversas limitações, sendo elas: a) decorrentes da culpa do empregado; b) acidente de trajeto.

Neste sentido, viu-se a obrigação de elaborar outra teoria que contemplasse os casos que a teoria da responsabilidade pelo fato da coisa não abrangia, visto que, os acidentes que frequentemente aconteciam não estavam acobertados pela referida teoria.

2.4. Teoria do risco profissional.

A teoria do risco profissional está devidamente entrelaçada com a atividade profissional do empregado. Assim, passou-se a introduzir a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, onde não haveria a discussão deste em relação a culpa.

Desta forma, surge a indenização por valores preestabelecidos, valores estes em conformidade com uma tabela. De antemão sabia-se o valor da indenização a ser quitada.

A teoria em análise somente amparava os empregados que laborassem em atividades perigosas, não podendo haver sua extensão aos demais empregados.

2.5. Teoria do risco de autoridade.

A teoria do risco de autoridade se baseia na relação jurídica de subordinação entre o empregado e o empregador, sendo aplicada nas atividades industriais, onde pela existência de máquinas, ocorriam na maioria das vezes os acidentes de trabalho.

E neste sentido ensina Sergio Pinto Martins²:

² MARTINS. Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 35ª Edição. Editora Atlas. São Paulo, 2015. Pagina 422.

“O empregador, por natureza, é aquele que assume os riscos de sua atividade, em razão também de existência do poder de direção sobre o empregado. O empregado não poderia assumir os riscos de sua atividade, que ficava por conta do patrão, em razão de ser por este dirigido. Caso o acidente ocorresse, deveria ficar a cargo do empregador repará-lo, pois, se este tinha a autoridade, deveria pagar a indenização pelo acidente ocorrido.”

Desta forma, referida teoria prega a responsabilidade do empregador, independentemente de haver culpa deste ou não.

Assim, conclui-se que havendo culpa ou não o empregador deve indenizar, em face da atividade desenvolvida, podendo esta, apresentar risco acentuado de um possível acidente de trabalho.

3. ACIDENTE DO TRABALHO

3.1. Conceito.

O acidente do trabalho decorre de um evento do acaso, isto é, o acidente laboral não passa de um acontecimento determinado, previsível e que na maioria das vezes pode ser prevenido ou até mesmo eliminadas.

Importante mencionar que o empregado doméstico somente conquistou o direito recentemente, com a promulgação da Emenda Constitucional de número 72 que é regulamentada pela Lei Complementar 150 de 2015.

Conforme já exposto, o acidente de trabalho decorre de um evento repentino e danoso, que a doutrina entende como acidente tipo.

O acidente tipo é necessário que o evento provoque lesão corporal ou perturbação funcional que poderá ensejar a morte, a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Ademais, o artigo 19 da Lei 8.213/1991 estabelece o conceito de acidente do trabalho:

“Art. 19: Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos

segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Outrossim, conforme artigo 20 da referida Lei, é considerado acidente do trabalho a doença ocupacional. A doença ocupacional é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho a uma determinada atividade.

Ainda no mesmo artigo, entende-se por acidente do trabalho a doença do trabalho que não possui relação direta com uma atividade ou profissão específica, visto que esta surge quando o empregado realiza seus serviços em condições especiais e desfavoráveis à sua saúde, isto é, encontra-se ligada a profissão do Obreiro acompanhando-o a outras empresas.

Assim, para que ocorra a existência do acidente de trabalho deve haver nexos entre este e o efeito do acidente, isto é, deve haver um nexo causal. Acaso inexista esta relação, não se pode falar em acidente de trabalho.

Importante mensurar que o acidente de trabalho trata-se de um gênero que possui as seguintes espécies: a) acidente-tipo; b) doença ocupacional e c) acidente *in itinere*.

3.2. Acidente-tipo.

Para que ocorra o acidente-tipo, é necessário que o evento provoque uma lesão corporal ou uma perturbação, que lhe pode acarretar em perda ou redução permanente ou temporária da sua capacidade ao trabalho, bem como ocasionar a morte do trabalhador.

Neste sentido, ensina Sergio Pinto Martins:³

“ Assim, o acidente-tipo se verifica quando o empregado estiver no exercício do trabalho a serviço do empregado ou em relação ao segurado especial. Deve haver uma lesão corporal ou perturbação funcional que possa resultar em morte ou incapacidade laborativa temporária ou permanente, total ou parcialmente. O acidente-tipo

³ MARTINS. Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. Edição 35ª. Editora Atlas. São Paulo. 2015. Pagina 431.

ocorre apenas com um único evento, que é totalmente imprevisto e de consequências imediatas.”

Assim, verifica-se a prejudicialidade, uma vez que ocorre a lesão corporal ou perturbação funcional que pode originar a morte, a perda ou a redução, sendo esta última permanente ou temporária para a capacidade de trabalho do empregado.

3.3. Doença ocupacional.

A doença ocupacional ao contrário do conceito de acidente-tipo, é um acontecimento lento e gradual, que ao final possuem consequências idênticas com o acidente-tipo.

Assim, a doença ocupacional é gênero, onde são espécies a doença profissional e a doença do trabalho.

A doença profissional é desencadeada pelo exercício do trabalho a uma determinada atividade, enquanto que a doença do trabalho é adquirida ou desencadeada em face das condições pela qual o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente.

A doença do trabalho não guarda relação direta com uma atividade ou profissão em específico. Ela ocorre quando o empregado presta seus préstimos em condições desfavoráveis à sua saúde.

Já a doença profissional está diretamente ligada à profissão do empregado, e que o acompanham em outros empregadores.

A Lei 8.213/91, em seu artigo 20 e incisos I e II traz o conceito de doença profissional e doença do trabalho, vejamos:

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.

Importe mencionar que quando se trata de doença profissional o nexo com o trabalho é presumido, salvo se o empregador conseguir realizar prova em contrário. Já a doença do trabalho, cumpre ao empregado demonstrar que o seu surgimento ocorreu em decorrência do trabalho que realizava, isto é, o ônus da prova é do empregado.

3.4. Acidente de trajeto – Acidente *in itinere*.

O acidente de trajeto, também denominado acidente *in itinere* é aquele ocorrido fora do estabelecimento de trabalho, isto é, local de trabalho, da empresa, todavia, o trajeto percorrido por este é trabalho-residência ou vice-versa.

A Lei 8.213/91 em seu artigo 21, inciso IV, determina as hipóteses enquadradas como acidente de trajeto (acidente *in itinere*), vejamos:

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

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

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

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

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

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

Com a leitura do inciso mencionado e suas alíneas, observa-se que o legislador estendeu abrangência de acidente do trabalho para aquele ocorrido fora da

fiscalização direta do empregador, onde o empregado indiretamente executa os serviços do empregador, estando este, a caminho do local de labor.

Ressalta-se que o parágrafo primeiro do referido artigo demonstra que, no intervalo intrajornada, este é computado como se o empregado estivesse no exercício do trabalho.

Ainda, os Tribunais Regionais do Trabalho têm firmado o entendimento que pequenos desvios no trajeto residência-trabalho e vice-versa não devem ser levados em consideração para caracterização do acidente de trabalho. Neste sentido, *in verbis*:

ACIDENTE DE TRAJETO. CARACTERIZAÇÃO. *Um simples desvio na rota para um pequeno lanche ou eventual compra, não tem o condão de retirar o nexo de causalidade entre o trabalho e o acidente ocorrido no trajeto. (TRT 8ª R.; RO 0001334-70.2015.5.08.0010; Primeira Turma; Rel. Des. Fed. Francisco Sérgio Silva Rocha; Julg. 07/02/2017; DEJTPA 14/02/2017; Pág. 57)*

ACIDENTE DE TRAJETO. *Desvio substancial de rota não caracterizado. O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho no percurso da residência para o local de trabalho ou vice-versa, qualquer que seja o meio de transporte utilizado, equipara-se a acidente do trabalho para fins previdenciários, nos termos da letra d do inc. IV do art. 21 da Lei n. 8.213/91, salvo quando comprovado substancial desvio de rota, o que não ocorreu na hipótese, visto que configurada a adoção apenas de uma via alternativa para o alcance do seu destino final, consubstanciado em sua residência. Recurso não provido. (TRT 23ª R.; RO 0000819-39.2015.5.23.0003; Segunda Turma; Rel. Des. João Carlos; Julg. 15/06/2016; DEJTMT 27/06/2016; Pág. 302)*

Desta forma, concluímos que para que não seja caracterizado o acidente *in itinere* o desvio realizado pelo empregado deve ser substancial, afim de que haja o nexo de causalidade entre o trabalho e trajeto percorrido.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.

Em um primeiro momento, quando se tratou de responsabilidade acidentária, teve-se por bem demonstrar que o empregador responde diretamente pelo risco de sua atividade econômica.

Assim, o empregador contribui de forma exclusiva com a indenização, visto que a lei instituiu um seguro obrigatório atraindo, inclusive, para o Estado o ônus de gerir os recursos para tal finalidade.

Desta forma, cabe ao empregador a obrigação de proteger a integridade física e psíquica de seu empregado. O Estado ao observar que não havia esta proteção, viu-se obrigado a não exclusão da responsabilidade do empregador quando este agisse com dolo ou culpa.

Nisso, o artigo 7º inciso XXVIII da Constituição Federal estabeleceu direitos aos trabalhadores, sejam eles, urbanos ou rurais, o seguro contra acidentes de trabalho, sem a exclusão da responsabilidade do empregador quando incorrer em dolo ou culpa, senão vejamos:

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

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

Assim, havendo omissão ou culpa do empregador, que neste caso é a comprovação de que este não cumpriu com as obrigações contratuais ou legais em face de medidas protetivas de segurança no ambiente de trabalho e, incorrer em dano ao empregado, gerando prejuízos materiais e morais ao patrimônio do trabalhador, o seu empregador deverá indenizá-lo de forma reparatória ou compensatória pelo dano causado.

Feita a introdução acerca do tema, importante observar que a responsabilidade do empregador pode ser subjetiva ou objetiva. Para que ocorra a responsabilidade objetiva do empregador, não há que se falar em culpa deste. O conceito de responsabilidade objetiva está intitulado no artigo 927 do Código Civil, onde

podemos entender que atividade desenvolvida pelo empregador por si só poderia lhe acarretar a responsabilidade, isto é, risco da atividade.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito 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.

No que concerne a responsabilidade subjetiva, esta é decorrente de culpa, negligência, imprudência, imperícia ou dolo, e deve ser provada pela parte que alega.

Para Sergio Pinto Martins ⁴o artigo 927 parágrafo único do Código Civil, não pode ser aplicado para o acidente de trabalho, por entender que a Constituição Federal em seu artigo 7^a inciso XXVIII regulamenta claramente que a responsabilidade é subjetiva, ou seja, depende de prova de culpa, imprudência, negligência, imperícia ou dolo, vejamos:

“(...) O parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002 não se aplica para acidente do trabalho, pois o inciso XXVIII do art. 7º da Constituição dispõe que a indenização só é devida em caso de dolo ou culpa. Se a Constituição regulamenta de forma clara a responsabilidade no acidente do trabalho, não pode a norma infraconstitucional dispor de forma contrária. A responsabilidade é subjetiva. O dispositivo constitucional é expresso. Não há lacuna na Constituição para ser complementada ou estabelecida pela lei ordinária.”

Neste mesmo sentido, podemos encontrar as jurisprudências de nossos Tribunais Regionais do Trabalho, *in verbis*:

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. PRESSUPOSTOS. NÃO-CONFIGURAÇÃO. *Inexistindo prova nos autos acerca da existência do dano (acidente do trabalho ou doença*

⁴ MARTINS. Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. Edição 35^a. Editora Atlas. São Paulo. 2015. Pagina 461

ocupacional a ele equiparada), do nexo de causalidade entre ele e as atividades laborais do empregado e da culpa do empregador, não estão satisfeitos os requisitos legais determinantes da obrigação de indenizar decorrente da aplicação da concepção clássica da teoria da responsabilidade civil subjetiva, o que impõe o indeferimento do pedido de indenização por danos morais e materiais postulado no libelo. Processo 0000946-81.2015.5.05.0195, Origem PJE, Relatora Desembargadora DÉBORA MACHADO, 2ª. TURMA, DJ 23/08/2017.

MORTE DO EMPREGADO. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. PRESSUPOSTOS. ART. 948 DO CÓDIGO CIVIL. Em caso de morte do empregado, estando satisfeitos os requisitos legais ensejadores da obrigação de indenizar decorrente da aplicação da concepção clássica da teoria da responsabilidade civil subjetiva, quais sejam, prova acerca da existência do dano (acidente do trabalho ou doença ocupacional a ele equiparada), do nexo de causalidade entre este e as atividades laborais do de cujus e da culpa do empregador, impõe-se a aplicação da regra inculpada no art. 948 do Código Civil, ensejando o deferimento, em favor daquele que se diz prejudicado em face do acidente que vitimou o empregado, dos pedidos de indenização por danos morais e materiais. Pócesso 0010069-32.2014.5.05.0133, Origem PJE, Relatora Desembargadora ANA LÚCIA BEZERRA SILVA , 4ª. TURMA, DJ 24/05/2017.

RESPONSABILIDADE CIVIL. DEVER DE REPARAÇÃO. ACIDENTE TÍPICO. MORTE DO TRABALHADOR. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAL DEVIDAS. A obrigação do empregador de reparar danos causados a seus empregados em virtude da relação de trabalho exige a comprovação da presença de todos os requisitos dispostos nas regras disciplinadoras da responsabilidade civil, quais sejam, a ação ou omissão, a culpabilidade, o dano e o nexo causal. Caracterizada a culpa patronal e a relação de causalidade entre a lesão que veio a causar a morte do trabalhador e a queda havida na obra em que prestados os serviços, conforme demonstrado pelo consistente acervo probatório, torna-se viável o reconhecimento do dever patronal de reparar e, por

consequente, a acolhida às pretensões indenizatórias formuladas pela parte autora a título de danos materiais e moral. V SECRETARIA DA 3A TURMA Publicação: 22/08/2017 Desembargador(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA PROCESSO: 0001021-93.2013.5.12.0002.

Pelas ementas apresentadas, verifica-se que para que seja o empregador responsabilizado pelo acidente de trabalho sofrido pelo seu empregador, deverá haver prova de que os requisitos estejam preenchidos, sendo os requisitos, ação ou omissão, culpabilidade, o dano e nexos causal.

Acaso não seja preenchidos os requisitos impostos, o empregador não possui a obrigação de efetuar o pagamento em pecúnia em face do ocorrido por seu empregador.

Discorre ainda, Sergio Pinto Martins, que o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil não é inconstitucional, sendo o autor, este somente não se aplica ao acidente de trabalho, em face da regra imposta pela Constituição Federal que houve por bem entender que a responsabilidade é subjetiva.

Ainda para o autor em questão, a responsabilidade objetiva é do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) uma vez que este concede o benefício acidentário ao segurado.

Importante mencionar que a responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho independe da responsabilidade previdenciária, ou seja, há a possibilidade de cumulação desde que haja dolo ou culpa do empregador.

Outro ponto que merece destaque é que o trabalhador, em situações excepcionais pode ser o causador único do acidente que lhe acomete, onde o seu empregador não responderá por qualquer responsabilidade civil, todavia, quanto a responsabilidade previdenciária, tendo em vista que a lei protege o segurado nesta situação, o empregador, então teria responsabilidade.

É sabido que para o empregador este tem o dever de conscientizar seus empregados de observar as normas que regulamentam a segurança, higiene do trabalho, sob pena de ser corresponsável caso ocorra um acidente do trabalho.

E neste sentido ensina José Cairo Junior⁵:

“(...) é dever do empregador zelar pela segurança, saúde, higiene dos seus empregados com a diligência que costuma ter com sua própria integridade física e psíquica. Além disso, o empregador deve garantir que, durante e ao final do contrato de labor, o empregado se encontre nas mesmas condições de saúde que desfrutava quando foi admitido.”

E neste mesmo sentido está a Constituição Federal em seu artigo 7º inciso XXII, ao estabelecer como direito dos trabalhadores que haja a redução de riscos para acidente do trabalho, vejamos:

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

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

Outrossim, conforme artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, incumbe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho, instruir seus empregados acerca das precauções a fim de se evitar o acidente de trabalho, bem como adotar medidas determinadas pelo órgão competente.

Ao empregado, este tem como obrigação, conforme preceitua o artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho, observar as normas de segurança e medicina do trabalho, colaborar com o empregador a efetividade das normas de segurança e medicina do trabalho.

Neste mesmo cenário houve a ratificação pelo Brasil das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, sendo elas as de número 148, 155 e 161.

A Convenção de número 148 visa a proteção dos trabalhadores quanto aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e as vibrações no local de trabalho.

Por sua vez a Convenção de número 155 visa a proteção dos trabalhadores em todas as áreas da atividade econômica.

⁵ JUNIOR. José Cairo. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 8ª edição. São Paulo. Editora LTr. 2015

E, por fim, a Convenção de número 161 visa a demonstrar aos empregado e empregador formas pelas quais estabelece e mantém o ambiente de trabalho seguro e salubre, favorecendo, assim, sua saúde e integridade física.

Desta forma, verifica-se que a legislação visa a proteger o empregado para que este mantenha a sua integridade física.

Importante mencionar que o empregador é responsável pela manutenção do ambiente de trabalho a ponto deste se adaptar às condições psicológicas e físicas dos seus empregados.

Assim, passa o empregador a possuir responsabilidade contratual para com o seu empregado/trabalhador. E, desta forma, o empregador deve adotar medidas que visem a prevenção de acidentes no trabalho.

Ocorre que, parte dos doutrinadores bem como juristas aplicam tão somente a responsabilidade civil por ato ilícito, ou seja, aquela prevista no artigo 186 do Código Civil, mesmo quando ocorre a responsabilidade do empregador em que se deve analisar o dolo ou culpa.

Para José Cairo Junior, o empregado é tratado como vítima que não possui relação prévia com o agressor, onde se desconsidera sua posição de subordinado em face de um vínculo jurídico estabelecido pelo contrato de trabalho.

E, ainda entende José Cairo Junior⁶:

“Trata-se de responsabilidade civil contratual, que enseja o inadimplemento e não a responsabilidade civil por ato ilícito. O acidente que prova dano ao empregador não pode ser considerado, à luz da doutrina da responsabilidade civil, como um ato ilícito stricto sensu, mas sim como efeito do não cumprimento de obrigações contratuais específicas.”

Neste ato, percebe-se que o instituto da responsabilidade aquiliana é muito utilizado nos processos trabalhistas que envolvem acidente de trabalho, quando, que para José Cairo Junior, se trata de descumprimento de obrigações contratuais praticado pelo empregador.

⁶ JUNIOR. José Cairo. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 8ª edição. São Paulo. Editora LTr. 2015

Em caso de acidente do trabalho a responsabilidade civil contratual se traduz na presunção de culpa do empregador. Assim, para que este se exima da responsabilidade deverá haver a prova de que houve a adoção de todas as medidas necessárias e preventivas estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras ou que o evento ocorreu única e exclusivamente por culpa do empregado.

Verificando o trabalhador que as normas de segurança e medicina do trabalho não estão sendo observadas, este poderá ingressar com ação judicial requerendo o cumprimento das referidas obrigações pelo empregador. Ocorre que referida atitude é inexistente no Brasil, uma vez, que a instabilidade na permanência do emprego, gera certa desconfiança em realizar a ação judicial.

Todavia, se em decorrência da omissão do empregador em realizar as normas preventivas de acidente do trabalho, o trabalhador que for vítima de referido infortúnio, poderá pleitear o pagamento de determinada quantia que vise a cobrir perdas e danos, a fim de se reestabelecer o equilíbrio que havia anteriormente.

4.1. Elementos da responsabilidade civil do empregador.

Para que haja a responsabilidade civil do empregador, deve-se observar os elementos caracterizadores para tal condenação, quais sejam: ação ou omissão culposa, nexo de causalidade e o dano.

4.1.1. Ação ou omissão.

A omissão deriva de um ato do empregador que descumpre uma regra, norma preestabelecida, que segundo José Cairo Junior, *“incorpora ao pacto laboral na forma de cláusula implícita, imprimindo-lhe caráter de consensualidade presumida ou de vínculo prévio ao dano.”*

Ocorre que, em alguns casos a ação propulsora do dano não é praticada diretamente pelo empregador, visto o risco do empreendimento, ou seja, não importa se o dano é resultado da ação do empregador, de um caso fortuito ou força maior, ele simplesmente existe.

Neste caso, diante das atividades desenvolvidas pelo empregado, independente de haver normas que assegurem um ambiente do trabalho, a própria atividade do empregador lhe responsabiliza por eventual dano.

Assim, o dever de indenizar surge de uma conduta omissiva representada pela ausência de medidas diretas ou indiretas de prevenção.

4.1.2. Culpa.

A culpa está regida pelo artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal. Esta, por sua vez caracteriza-se pela negligência do empregador ao não cumprir suas obrigações legais e contratuais do contrato de trabalho. Por vezes, a culpa pode ocorrer também pela imprudência e imperícia do empregador.

O Empregador que age com culpa é aquele que não cumpre os preceitos contidos nas Normas Regulamentadoras que visam a prevenção do acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

No caso de responsabilidade subjetiva não há que se falar em aplicação da teoria do risco em face da atividade, a qual é, apresentada na responsabilidade objetiva que se estudará em tópico posterior.

Assim, o empregado demonstrará que não houve o cumprimento de referida norma pelo Empregador, transferindo para este o ônus de provar a inexistência de culpa, e o surgimento de eventual causa que lhe dê a exoneração da responsabilidade civil pelo fato danoso ocorrido.

Neste sentido ensina José Cairo Junior:

“Como se trata de uma obrigação contratual, o devedor só se exonera da responsabilidade civil se demonstrar a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito ou força maior, considerando estes dois últimos como causa estranha à relação contratual trabalhista.”

Assim, incumbe ao Empregador provar que o acidente de trabalho ocorrido foi em decorrência de culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito e a força maior, desde que estes últimos não estejam ligados pela relação contratual havida entre empregado e empregador.

4.1.3. Nexo causal.

Para que o Empregador seja responsabilizado pelo acidente de trabalho, a sua ação ou omissão deverá ser direta com o dano causado. Nisso, incumbe ao empregado demonstrar o nexo de causalidade em futura ação, bem como a omissão culposa e o próprio dano.

Assim, são utilizados três critérios para a determinação do fato causador do prejuízo da vítima, quais sejam: a) equivalência das condições; b) causalidade adequada; c) causalidade imediata.

Para o critério da equivalência das condições, o que chamamos de condição *sine qua non*, qualquer motivo desencadeador do dano pode ser considerado como causa eficiente para o dano, uma vez que a ausência de apenas um ou alguns obstaria a sequência em que resultaria o evento prejudicial ao empregado.

O critério da causalidade adequada, considera a causa do dano o fato apto a produzi-lo, eliminando assim, o dano causado por causas extraordinárias.

Por fim, o critério da causalidade imediata considera a causa que provoca o dano, aquela que mais se aproxima do fato. Neste caso, exclui-se as causas indiretas e remotas. Importante mencionar que a causalidade imediata não é auferida pelo tempo do evento danoso.

Em ação de responsabilidade civil os empregadores se defendem sob o argumento da inexistência do nexo de causalidade entre o dano e a conduta, utilizando como fundamento o critério da causalidade imediata e adotando o artigo 403 do Código Civil.

Pode-se concluir que a omissão do empregador, no que concerne ao inadimplemento das obrigações contratuais, seja pela ausência de adoção de procedimento preventivo, observação das normas regulamentadoras, representa, como a causa imediata do dano ocorrido.

Frisa-se que a exclusão do nexo de causalidade ocorrerá caso o empregado seja acometido por doenças degenerativas, uma vez que o fator externo possui como função somente desencadeá-la de forma precoce ou agravá-la.

Assim, pode-se concluir a impossibilidade de o meio ambiente do trabalho ser a causa direta das doenças degenerativas.

Nestes casos, cabe ao empregador o ônus da prova necessário para a exclusão do nexo de causalidade.

Por onde quer que se observe, o Empregador tem o ônus de provar que as atividades desempenhadas pelo empregado não deram causa a moléstia que lhe acomete, ou que, o acidente de trabalho suportado, foi culpa exclusiva da vítima, ou por caso fortuito ou força maior que não tenha ligação com o labor do empregado.

Importante mencionar o dispositivo da concausa, sendo certo que esta não afasta a responsabilidade do empregador, porém, diminui o valor de eventual indenização devida ao empregado.

Ressalta-se que em relação a doenças do trabalho, fatores extra laborais podem contribuir para o surgimento ou agravamento da moléstia.

Desta forma, haverá o direito de indenizar do Empregador, todavia, este valor será minorado uma vez constatada a concausalidade. Outrossim, a responsabilidade subjetiva ocorrerá se presente os demais requisitos a que lhe atribuem a culpa do empregador.

4.1.4. Dano

O dano pode-se dividir em: a) dano material; b) dano moral e; c) dano estético ou morfológico.

O dano material está paralelamente ligado ao dano moral, posto que, quando o empregado é lesionado em sua integridade psicofisiológica, a qual seu conteúdo é de natureza material, tem diminuída ou cessada a sua capacidade laboral.

Assim, o dano material refere-se a tudo que o empregado receberia como forma de contraprestação de seu labor, em caso de morte, incapacidade total ou permanente.

Haverá dano material quando o empregado encontrar óbice, em razão de sua seqüela, de recolocação no mercado de trabalho.

Já o dano moral, possui um ponto de vista subjetivo e objetivo. O primeiro, subjetivo, está nitidamente ligado a autoestima do empregado, que segundo as palavras de José Cairo Junior *“que deixa de ser um elemento produtivo dentro da sociedade, o que, por si só, já constituiria um dano moral.”*

No que diz respeito ao dano moral pelo olhar objetivo, tem-se o empregado que diante de eventual deformidade aparente passa a ser rejeitado, excluído pelos seus semelhantes ou por seus familiares.

Desta forma, são considerados danos morais específicos do acidente de trabalho, dentre os demais existentes, e que provocam dor na vítima: a) invalidez; b) medo de morte prematura; c) receio do desemprego; d) mutilação.

Importante, observar que em caso de empregado acidentado que após tratamento médico torna-se apto ao trabalho, ainda lhe é devido a indenização por danos morais, uma vez que esta não desaparece com a recuperação da capacidade de trabalhar.

Por sua vez, o dano estético ou morfológico, é espécie a qual o gênero é o dano moral, isto é, o dano estético ou morfológico é um tipo especial do dano moral.

O dano estético ou morfológico pode ser objeto de prova, onde se encontra representado por uma lesão no corpo humano ou uma disfunção orgânica que é detectada por meio de exames médicos.

Ao falar que o dano estético é uma espécie de dano moral, pergunta-se se o empregado pode pleitear a cumulação de indenização de dano moral e dano estético.

Temos que observar que o patrimônio material é formado por vários bens e direitos cada um com o seu respectivo valor, o mesmo ocorre com o patrimônio moral.

Neste cenário, o STJ editou a Súmula 387 que discorre que lícita a cumulação dos pedidos, senão vejamos:

Súmula 387 STJ: É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

E, em observância a Súmula editada pelo STJ, está a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, *in verbis*:

INDENIZAÇÃO POR DANOS ESTÉTICOS. CUMULAÇÃO. *É possível a cumulação do dano estético com o dano moral por serem dois tipos diferentes de danos morais à pessoa. O primeiro ofende um dos direitos da personalidade - o direito à integridade física -, ao passo que o dano moral é o dano à imagem social, à dificuldade surgida em decorrência do acidente na vida de relação, de convivência. (TRT 4ª R.; RO 0001015-71.2011.5.04.0231; Sétima Turma; Rel. Des. Emílio Papaléo Zin; DEJTRS 31/03/2017; Pág. 114)*

ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. *É perfeitamente possível a cumulação das reparações por danos morais e estéticos. Ainda que o dano estético possa ser classificado como uma espécie do gênero dano moral, tais prejuízos podem ser reparados mediante a fixação de indenizações distintas, na medida em que emergem de causas diversas. O dano estético refere-se aos prejuízos decorrentes da deformação física, que repercutem tanto na esfera íntima do ofendido quanto na sua relação com terceiros. Já o dano moral emerge do abalo psíquico, do sofrimento decorrente da violação aos direitos da personalidade. Se o acidente acarretou sequelas físicas permanentes, capazes de alterar a harmonia corporal do trabalhador, este faz jus à reparação dos danos estéticos, independentemente da fixação de indenização pelos danos morais. Recurso da reclamada a que se nega provimento, no particular. (TRT 9ª R.; RO 02233/2014-095-09-00.9; Sétima Turma; Rel. Des. Benedito Xavier da Silva; DEJTPR 07/04/2017).*

DANO MORAL E DANO ESTÉTICO. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. *Não há dúvidas de que é possível a cumulação de indenização por danos morais e por danos estéticos. Isto porque as indenizações são dadas a títulos diferentes, uma vez que podem atingir bens jurídicos distintos: indenização por danos materiais, pelo ataque ao patrimônio; pelo dano estético em decorrência da sequela física; por danos morais em razão do sofrimento interior causado à vítima. (TRT 3ª R.; ROPS 0010135-80.2015.5.03.0020; Rel. Des. Paulo Chaves Corrêa Filho; DJEMG 07/10/2015)*

Assim, se da ação ou omissão do empregador importar ofensa que atinja mais de um bem juridicamente protegido, nada impede que haja a cumulação de indenização.

Importante mencionar que o Empregado ao propor ação requerendo indenização por danos morais e estéticos, deve deixar descrito com precisão que não ocorreu somente um acidente, mas a culpabilidade do empregador, o nexo de causalidade, bem como o bem imaterial atingido pelo evento danoso.

Esclarece, ainda, que pode haver cumulação de dano moral e dano material, conforme Súmula 37 do STJ, que ora se transcreve:

Súmula 37 STJ: São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

Assim, se do mesmo evento danoso decorre indenizações de ordem moral e material estas podem ser perfeitamente cumuladas.

5. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR.

O Código Civil acolheu a teoria da responsabilidade civil objetiva, a qual expõe o artigo 927 parágrafo único, in verbis:

Artigo 927: Aquele que, por ato ilícito, 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.

Há a indagação se referido artigo pode ser aplicado pelo Direito do Trabalho, visto que, este utiliza a responsabilidade subjetiva exposta no artigo 7º inciso XXVIII da Constituição Federal.

Entende-se que referido artigo do Código Civil pode ser aplicado no Direito do Trabalho, visto que a regra contida no referido dispositivo, diferentemente do exposto pelo artigo da Constituição Federal não exige a culpa ou dolo para reconhecer a responsabilidade civil do empregador em caso de acidente do trabalho.

É sabido que o Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de equilibrar a desigualdade existente na relação empregado e empregador. E diante de tal circunstância, sabe-se que a norma que rege referido diploma apresenta lacunas que devem ser preenchidas quando necessário por leis esparsas.

Assim, podemos concluir que o Direito Civil é utilizado de forma subsidiária ao Direito do Trabalho e, por este último não possuir qualquer artigo que regulamente a responsabilidade do empregador, a lei exposta no diploma cível pode ser perfeitamente usada, conforme preceitua o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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

Assim, existindo no direito comum regra favorável ao empregado do que aquela prevista no ordenamento jurídico do direito do trabalho, esta deverá ser aplicada ao caso concreto trabalhista, desde que compatível.

Neste sentido, transcrevendo referido artigo do diploma comum para a relação empregatícia, tem-se que o empregador responde de forma objetiva pelos danos que causar a outrem, se as atividades por ele desenvolvidas implicar em risco para os bens jurídicos do empregado.

Entende-se por atividade de risco aquela que tem a probabilidade de provocar dano a outrem. São consideradas atividades de risco aquelas exercidas em ambientes insalubres e perigosas, sendo apresentadas pelo artigo 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, que respectivamente apresentam a seguinte leitura:

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

Art. 193: São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I. inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II. roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Junto com os artigos acima expostos, estão as Normas Regulamentadoras de números 15 e 16 respectivamente, que instituíram as atividades ou operações insalubres ou perigosas.

Assim, para aqueles empregados que não exercem atividades de risco, prevalece a teoria da responsabilidade civil fundada na culpa, ou seja, aquela prevista pela Constituição Federal.

Outrossim, cabe à doutrina e jurisprudência estabelecer as atividades que geram riscos ao empregador, afim de se identificar a responsabilidade objetiva do empregador.

Neste sentido, encontra-se a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que apresentam algumas atividades que pode-se aplicar a responsabilidade objetiva do Empregador, *in verbis*:

ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INDENIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. 1. O atual Código Civil Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador, decorrentes de acidente do trabalho, conduzem à responsabilidade objetiva do empregador quando a atividade laboral é considerada de risco. 2. A atividade de condutor de veículo rodoviário (motorista de caminhão. transporte de cargas) expõe o trabalhador rodoviário à ocorrência de sinistros durante as viagens, como no caso dos autos, em que o reclamante sofreu acidente de trânsito. Em tais circunstâncias, deve o empregador responder de forma objetiva na ocorrência de acidente de trabalho no trânsito, por se tratar de evento

danoso ao direito da personalidade do trabalhador. Incidência do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. 3. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST; RR 0612900-27.2009.5.12.0022; Primeira Turma; Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa; DEJT 01/09/2017; Pág. 1482)

Os Tribunais Regionais do Trabalho, também, apresentam as atividades que exercidas, podem, em eventual acidente do trabalho, o empregador ser responsabilizado objetivamente:

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. MOTOCICLISTA. CULPA EXCLUSIVA DO TRABALHADOR. ROMPIMENTO DO NEXO CAUSAL. *A responsabilidade subjetiva do empregador prevista no art. 7º, XXVIII, da CF/88, constitui-se em patamar civilizatório mínimo, o qual pode ser ampliado, por força do disposto no "caput" desse artigo que prevê que os direitos previstos nos incisos podem ser ampliados por outros, de forma que o disposto no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que prevê a responsabilidade objetiva para as atividades de risco, torna-se aplicável ao Direito do Trabalho por ser compatível com os princípios laborais. Nesse caminhar, o acidente ocorrido na condução de motocicletas, deve ser considerado de risco acentuado, dado o elevado número de acidentes a que estão sujeitas, respondendo os empregadores de forma objetiva, todavia, a culpa exclusiva do trabalhador exclui o nexo causal, inexistindo o dever de reparar o dano. (TRT 14ª R.; RO 0002067-72.2015.5.14.0041; Primeira Turma; Relª Desª Maria Cesarineide de Souza Lima; DJERO 01/09/2017; Pág. 1367)*

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA DA RECLAMANTE FRANCISCA BORGES DOS SANTOS. REJEIÇÃO. HÁ CLARA DISTINÇÃO ENTRE O DIREITO DE AÇÃO E O DIREITO À PROTEÇÃO DO DIREITO SUBJETIVO MATERIAL DO INTERESSADO, SENDO CERTO QUE O PRIMEIRO PODE EXISTIR SEM QUE, NECESSARIAMENTE, HAJA O DIREITO MATERIAL DA PARTE. NA HIPÓTESE DOS AUTOS, O QUE É OBJETO DO RECURSO É A PRETENSÃO DOS RECLAMANTES (ESPOSA E FILHOS DO DE CUJUS, QUE TRABALHAVA PARA OS RECLAMADOS) DE DANOS MORAIS PRETENSAMENTE SUPOSTOS POR FORÇA DO INFORTÚNIO QUE VITIMOU O EX-

OBREIRO, POR ELE REQUERIDOS EM NOME PRÓPRIO, E NÃO NA CONDIÇÃO DE SUCESSORES. AO ASSIM FAZÊ-LO, FIXARAM AS PARTES PRINCIPAIS DO LITÍGIO E REVELARAM, DE FORMA MANIFESTA, A LEGITIMIDADE ATIVA E A PASSIVA AD CAUSAM. ACIDENTE DE TRABALHO. DEVER CIVIL DE REPARAÇÃO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. *Fala-se em responsabilidade objetiva e, portanto, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (parte final do art. 927, parágrafo único, do Código Civil). Na situação em apreço, o de cujus, realizando serviços elétricos na fazenda da primeira reclamada, sujeitava a própria vida, em prol da atividade empresarial, se expondo a risco superior ao que ordinariamente se submetem os trabalhadores de um modo geral. Logo, não remanescem dúvidas quanto à incidência, na espécie, da responsabilidade civil objetiva. A tese defensiva de ocorrência de culpa exclusiva da vítima não restou comprovada, não tendo, ainda, a reclamada demonstrado a implementação de medidas mínimas de segurança na execução das atividades do trabalhador falecido, de forma a evitar o fatídico acidente. Nessa linha, mantém-se a condenação ao pagamento da indenização por danos morais. MONTANTE REPARATÓRIO. DANOS MORAIS. No caso, resta indubitavelmente configurado o chamado dano moral em ricochete (violação à integridade psíquica-emocional da companheira e dos filhos, que se viram privados da convivência de seu companheiro e pai, respectivamente), nos termos do artigo 186 e 927 do Código Civil e do art. 5º, incs. V e X, da Constituição Federal. Remanesce a discussão, apenas, no que toca à fixação da indenização por danos morais. Nesse mister, deve-se considerar: que o episódio danoso é de gravidade exponencial; que a primeira acionada é uma pequena empresa, com capital social de R\$20.000,00, e o segundo um produtor rural; que os reclamados não adotaram as medidas de segurança necessária à execução das atividades do reclamante; os princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade; e casos paradigmas que minimizem o espectro de subjetividade dos parâmetros utilizados e tornem mais equitativo o tratamento dispensado. A apreciação conjunta de todos os fatores reportados conduzem ao entendimento de que o valor de R\$200.000,00 (duzentos*

mil) - atende mais adequadamente à finalidade da reparação deferida, sem que se promova o enriquecimento ilícito das partes. Recurso ordinário da reclamada conhecido e parcialmente provido. (TRT 7ª R.; RO 0000447-22.2016.5.07.0029; Rel. Des. Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde; DEJTCE 31/08/2017; Pág. 907)

Diante das jurisprudências, verifica-se que os Tribunais vem entendendo que algumas atividades como motorista rodoviário, eletricista, o empregador possui responsabilidade objetiva em eventual acidente do trabalho.

Importante ressaltar que não pode haver o entendimento de que toda atividade empresarial é classificada como risco para o empregado.

Diante do exposto, verifica-se que o empregador responderá objetivamente quando, independentemente de culpa, o risco da sua atividade empresarial colocar em risco a saúde do empregado.

6. RESPONSABILIDADE CIVIL NA TERCEIRIZAÇÃO.

É sabido que a terceirização contribui para o aumento dos acidentes de trabalho, visto que, as atividades perigosas e insalubres acabam sendo desenvolvidas por empresas terceirizadas e que não possuem a mesma tecnologia e recursos de prevenção de acidentes de trabalho.

Assim, entende a jurisprudência que a responsabilidade civil do empregador não está ligada somente aos seus atos. Assim, entende-se que a responsabilidade civil do empregador engloba o terceiro a ele relacionado.

Ressalta-se que, as medidas preventivas a serem adotadas para a proteção da saúde e segurança do empregado não é personalíssima, onde elas podem ser empregadas pelo próprio empregador, por seus prepostos e pela empresa tomadora dos serviços.

Desta forma incorrendo em omissão ou imperícia na execução das atividades por parte de terceiro, o empregador responderá pelo acidente sofrido.

Neste sentido, encontramos a NR 4 item 4.5, que determinam que a empresa tomadora de serviços possui a obrigação de estender os seus serviços de segurança e medicina do trabalho aos empregados terceirizados, vejamos:

4.5: A empresa que contratar outra(s) para prestar serviços em estabelecimentos enquadrados no Quadro II, anexo, deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos empregados da(s) contratada(s), sempre que o número de empregados desta(s), exercendo atividades naqueles estabelecimentos, não alcançar os limites previstos no Quadro II, devendo, ainda, a contratada cumprir o disposto no subitem 4.2.5.”

A referida Norma Regulamentadora traz os requisitos necessários para a prevenção de acidentes de trabalho não só com os empregados das empresas, mas também para aqueles que lhe prestam serviços na forma de terceirizados.

Neste mesmo sentido, vem entendendo a jurisprudência pela responsabilidade da empresa tomadora em eventual acidente do trabalho, senão vejamos:

TERCEIRIZAÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA TOMADORA E DA PRESTADORA DOS SERVIÇOS. *No caso de acidente de trabalho ocorrido no estabelecimento da empresa tomadora dos serviços, deve ser reconhecida sua responsabilidade solidária com a prestadora dos serviços, considerando-se que a ofensa teve mais de um autor, nos termos do art. 942 do Código Civil. Com efeito, nessa hipótese, emerge a nítida obrigação da empresa de propiciar ao trabalhador um meio ambiente de trabalho hígido e saudável, cumprindo as normas de higiene e segurança laborais (art. 157 da CLT) e, no particular, tal obrigação é sobremaneira dirigida à empresa tomadora dos serviços prestados pelo obreiro, visto ser a responsável pelo local de trabalho. (TRT 12ª R.; RO 0003937-69.2015.5.12.0022; Primeira Câmara; Relª Juíza Viviane Colucci; DOESC 05/04/2017)*

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. *No caso de terceirização de serviços a responsabilidade pela segurança dos trabalhos realizados não é só do empregador formal, mas também do tomador, pois é nas suas dependências que o trabalho se desenvolve, condição que implica na sua responsabilidade solidária, com fulcro nos artigos 927, 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil. Recurso do reclamante provido no aspecto. 18- 7ª CÂMARA (TRT 15ª R.; RO 0000956-56.2010.5.15.0023; Rel. Des. Manuel Soares Ferreira Carradita; DEJTSP 30/06/2017; Pág. 13299).*

Assim, verifica-se que a empresa tomadora dos serviços possui responsabilidade quando ocorrido o acidente do trabalho com empregado terceirizado, visto que é de sua responsabilidade propiciar ambiente do trabalho igual a qual é propiciado ao seu empregador.

7. CONCLUSÃO.

Conclui-se que a responsabilidade do empregador em eventual acidente do trabalho ocorrido por seu empregado ou terceiro pode ser objetiva ou subjetiva.

A responsabilidade objetiva ocorrerá quando as atividades desenvolvidas pelo empregador acarretar risco à saúde se empregado, normalmente, a doutrina entende pelas atividades insalubres e perigosas. Assim, a responsabilidade objetiva deriva-se do risco da atividade do empregador.

Quanto a responsabilidade subjetiva esta deve preencher os requisitos necessários para sua configuração, quais sejam: ação ou omissão do empregador, nexos de causalidade, culpa do empregador.

Ressalta-se ainda, que é ônus do empregador comprovar que realizou todas as prevenções necessárias a fim de se evitar o acidente do trabalho.

Conclui, ainda, que o empregador pode ser responsabilizado em face de doença ocupacional pelo instituto da concausa, uma vez que tal instituto não afasta a responsabilização do empregador.

Assim, deve-se analisar o caso concreto para possa ocorrer a responsabilização do empregador, uma vez, que se sua atividade for de risco a saúde do empregado, este responderá objetivamente. E, para que responda de forma subjetiva, deverá haver a comprovação de que o empregador agiu com culpa, incorreu em omissão e o evento danoso possui nexos de causalidade com as atividades desenvolvidas.

Desta forma, tendo em vista que o Direito do Trabalho visa a proteção do empregado, comprovada a responsabilidade subjetiva ou objetiva deverá o empregador indenizá-lo e reparar o dano causado.

8. BIBLIOGRAFIA.

CAIRO JUNIOR, José. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 8ª edição. Editora LTr. São Paulo, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito da Seguridade Social. 35ª edição. Editora Atlas. São Paulo, 2015.

Legislações

Constituição Federal de 1988.

Consolidação das Leis do Trabalho.

Norma Regulamentadora 4 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Lei 8.213/1991 – Planos de benefício da Previdência Social

Jurisprudências:

www.lex.com.br

9. ANEXOS

9.1. Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

DECRETO nº 93.413, DE 15 DE OUTUBRO DE 1986.

Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, considerando que o Congresso Nacional aprovou, pelo Decreto Legislativo nº 56, de 9 de outubro de 1981, a Convenção nº 148, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho, assinada em Genebra, a 1º de junho de 1977.

CONSIDERANDO que em 14 de janeiro de 1982, foram depositados os Instrumentos de Ratificação, pelo Brasil,

CONSIDERANDO que a referida Convenção entrou em vigor para o Brasil a 14 de janeiro de 1983,

DECRETA:

Art. 1º - A Convenção nº 148, da Organização Internacional do Trabalho sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, em 15 de outubro de 1986; 165º da Independência e 98º da República.

JOSÉ SARNEY

Roberto Costa de Abreu Sodré

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.10.1986

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 148

Convenção Sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se ali reunido em 1º de junho de 1977, em sua sexagésima terceira reunião;

Lembrando as disposições das Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho pertinentes, em especial, a Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os Serviços de Medicina do Trabalho, 1959; a Convenção e a Recomendação sobre a Proteção contra as Radiações, 1960; a Convenção e a Recomendação sobre a Proteção da Maquinaria, 1963; a Convenção sobre as Prestações em Caso de Acidentes do Trabalho e Enfermidades Profissionais, 1964; a Convenção e a Recomendação sobre a Higiene (Comércio e Escritórios), 1964; a Convenção e a Recomendação sobre o Câncer Profissional, 1974;

Depois de haver decidido adotar diversas propostas relativas ao meio ambiente de trabalho: contaminação atmosférica, ruído e vibrações, questão que constitui o quarto ponto da Agenda da reunião, e

Depois de haver decidido que as referidas propostas tomasse a forma de uma Convenção internacional, adota, aos vinte de junho do ano de mil novecentos e setenta e sete, a presente Convenção, que poderá ser mencionada como a

Convenção sobre o Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações), 1977:

Parte I

Campo de Aplicações e Definições

Artigo 1:

1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de atividade econômica.
2. Todo Membro que ratifique a presente Convenção, depois de consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existirem, poderá excluir de sua aplicação os ramos de atividade econômica em que tal aplicação apresente problemas especiais de certa importância.
3. Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório que apresente sobre a aplicação da Convenção, de acordo com o Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, os ramos que houvessem sido excluídos em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos da referida exclusão, e indicando em relatórios subseqüentes o estado da legislação e da prática sobre os ramos excluídos e o grau em que se aplica ou se propõe a aplicar a Convenção a tais ramos.

Artigo 2

1. Todo Membro poderá, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se tais organizações existirem, aceitar separadamente as obrigações previstas na presente Convenção, no que diz respeito:
 - a) à contaminação do ar;
 - b) ao ruído;
 - c) às vibrações.
2. Todo Membro que não aceite as obrigações previstas na Convenção a respeito de uma ou várias categorias de riscos deverá indicá-las no instrumento de ratificação e explicar os motivos de tal exclusão no primeiro relatório sobre a aplicação da

Convenção, que submeta nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nos relatórios subseqüentes deverá indicar o estado da legislação e da prática sobre qualquer categoria de riscos que tenha sido excluída, e o grau em que aplica ou se propõe aplicar a Convenção a tal categoria.

3. Todo Membro que, no momento da ratificação, não tenha aceito as obrigações previstas na Convenção, relativas a todas as categorias de riscos, deverá posteriormente notificar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, quando julgue que as circunstâncias o permitem, que aceita tais obrigações com respeito a uma ou várias das categorias anteriormente excluídas.

Artigo 3

Para fins da presente Convenção:

- a) a expressão "contaminação do ar", compreende o ar contaminado por substâncias que, qualquer que seja seu estado físico, sejam nocivas à saúde ou contenham qualquer outro tipo de perigo;
- b) o termo "ruído" compreende qualquer som que possa provocar uma perda de audição ou ser nocivo à saúde ou contenha qualquer outro tipo de perigo;
- c) o termo "vibrações" compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas sólidas e que seja nociva à saúde ou contenha qualquer outro tipo de perigo.

Parte II

Disposições Gerais

Artigo 4

1. A legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os trabalhadores contra tais riscos.
2. Para a aplicação prática das medidas assim prescritas poder-se-á recorrer à adoção de normas técnicas, repertórios de recomendações práticas e outros meios apropriados.

Artigo 5

1. Ao aplicar as disposições da presente Convenção, a autoridade competente deverá atuar em consulta com as organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.
2. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores estarão associados na elaboração das modalidades de aplicação das medidas prescritas de acordo com o Artigo 4.
3. Na aplicação das medidas prescritas em virtude da presente Convenção, deverá ser estabelecida colaboração mais estreita possível, em todos os níveis, entre empregadores e trabalhadores.
4. Os representantes do empregador e os representantes dos trabalhadores da empresa deverão ter a possibilidade de acompanhar os agentes de inspeção no controle da aplicação das medidas prescritas de acordo com a presente Convenção, a menos que os agentes de inspeção julguem, à luz das diretrizes gerais da autoridade competente, que isso possa prejudicar a eficácia de seu controle.

Artigo 6

1. Os empregadores serão responsáveis pela aplicação das medidas prescritas.
2. Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividade no mesmo local de trabalho, terão o dever de colaborar para aplicar as medidas prescritas, sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador quanto à saúde e à segurança dos trabalhadores que emprega. Nos casos apropriados, a autoridade competente deverá prescrever os procedimentos gerais para efetivar esta colaboração.

Artigo 7

1. Deverá obrigar-se aos trabalhadores a observância das normas de segurança destinadas a prevenir e a limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, e a assegurar a proteção contra tais riscos.
2. Os trabalhadores ou seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e orientação, e a recorrer a instâncias apropriadas, a fim de assegurar a proteção contra riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho.

Parte III

Medidas de Prevenção e de Proteção

Artigo 8

1. A autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam os riscos da exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, e a fixar, quando cabível, com base em tais critérios, os limites de exposição.

2. Ao elaborar os critérios e ao determinar os limites de exposição, a autoridade competente deverá tomar em consideração a opinião de pessoas tecnicamente qualificadas, designadas pelas organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho.

Artigo 9

Na medida do possível, dever-se-á eliminar todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho:

a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações e aos novos métodos de sua elaboração ou de sua instalação, ou mediante medidas técnicas aduzidas às instalações ou operações existentes, ou quando isto não seja possível;

b) mediante medidas complementares de organização do trabalho.

Artigo 10

Quando as medidas adotadas em conformidade com o Artigo 9 não reduzam a contaminação do ar, o ruído e as vibrações no local de trabalho a limites especificados de acordo com o Artigo 8, o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado. O empregador não deverá obrigar um trabalhador a trabalhar sem o equipamento de proteção pessoal previsto neste Artigo.

Artigo 11

1. O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho deverá ser objeto de controle, a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente. Este controle deverá compreender um exame médico anterior ao emprego e exames periódicos, conforme determine a autoridade competente.
2. O controle previsto no parágrafo 1 do presente Artigo não deverá implicar em despesa para o trabalhador.
3. Quando, por razões médicas, seja desaconselhável a permanência de um trabalhador em uma função sujeita à exposição à contaminação do ar, ao ruído ou às vibrações, deverão, ser adotadas todas as medidas compatíveis com a prática e as condições nacionais para transferi-lo para outro emprego adequado ou para assegurar-lhe a manutenção de seus rendimentos, mediante prestações da previdência social ou por qualquer outro meio.
4. As medidas tomadas para aplicar a presente Convenção não deverão afetar desfavoravelmente os direitos dos trabalhadores previstos na legislação sobre a previdência social ou seguros sociais.

Artigo 12

A atualização de processos, substâncias, máquinas ou materiais - que serão especificados pela autoridade competente - que impliquem em exposição dos trabalhadores aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, deverá ser comunicada à autoridade competente, a qual poderá, conforme o caso, autorizá-la, de conformidade com as modalidades determinadas, ou proibi-la.

Artigo 13

Todas as pessoas interessadas:

- a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações;

b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos.

Artigo 14

Deverão ser adotadas medidas, tendo em conta as condições e os recursos nacionais, para promover a pesquisa no campo da prevenção e limitação dos riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e ou às vibrações no local de trabalho.

Parte IV

Medidas de Aplicação

Artigo 15

Segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente, o empregador deverá designar pessoa competente ou recorrer a serviço especializado, comum ou não a várias empresas, para que se ocupe das questões de prevenção e limitação da contaminação do ar, do ruído e das vibrações no local de trabalho.

Artigo 16

Todo membro deverá:

- a) adotar, por via legislativa ou por qualquer outro método conforme a prática e as condições nacionais, as medidas necessárias, incluído o estabelecimento de sanções apropriadas, para dar efeito às disposições da presente Convenção;
- b) promover serviços de inspeção apropriados para velar pela aplicação das disposições da presente Convenção ou certificar-se de que se exerce uma inspeção adequada.

Artigo 17

As ratificações formais desta Convenção deverão ser comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registro.

Artigo 18

1. Esta Convenção será obrigatória apenas para aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas junto ao Diretor-Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor 12 meses após a data em que tenham sido registradas junto ao Diretor-Geral as ratificações de dois Membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro, doze meses após a data em que sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 19

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá, no término de um período de dez anos, a partir da data em que entrou em vigor pela primeira vez, denunciar a Convenção em seu conjunto ou uma ou várias das categorias de riscos a que se refere o Artigo 2, através de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registro. Tal denúncia surtirá efeito um ano depois da data em que tenha sido registrada.
2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que não exerça, durante o ano seguinte à expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, o direito de denúncia previsto neste Artigo, estará obrigado por outro período de dez anos e, a partir de então, poderá denunciar esta Convenção ao término de cada período de dez anos, nos termos previstos neste artigo.

Artigo 20

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho deverá comunicar a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao comunicar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 21

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro e de conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações,

declarações e atos de denúncia registrados por ele, de acordo com os termos dos Artigos precedentes.

Artigo 22

Toda vez que julgue necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção e examinará a conveniência de ser colocada na Agenda da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. Caso a Conferência adote nova Convenção que modifique total ou parcialmente a presente Convenção, então, a menos que a nova Convenção determine em contrário:

- a) a ratificação por um Membro da nova Convenção modificativa implicará, ipso jure, na denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as determinações do Artigo 19, quando a nova Convenção modificativa tenha entrado em vigor;
- b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção modificativa, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção entrará em vigor, em sua forma e conteúdo originais, para aqueles Membros que a tenham ratificado, mas que não tenham ratificado a Convenção modificativa.

Artigo 24

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

9.2. Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

DECRETO nº 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994.

Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos

Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção número 155, da Organização Internacional do trabalho, sobre Segurança e saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio de Decreto Legislativo número 2, de 17 de março de 1992, publicado no Diário Oficial da União número 53, de 18 de março de 1992; Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe em 18 de maio de 1992, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 18 de maio de 1993, na forma de seu artigo 24, (fl. 2 do Decreto que Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981/(MRE.)

DECRETA:

Art. 1º. A Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

TAMAR FRANCO

Roberto Pinto F. Memeri Abdenur

Este texto não substitui o publicado no DOU de 30.9.1994

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 155, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, ADOTADA EM GENEBRA, EM 22 DE JUNHO DE 1981 /MRE

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 155

CONVENÇÃO SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

(Adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua Sexagésima-Sétima Sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adota, na data de 22 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981:

PARTE 1. ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1

1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.
2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentar problemas especiais de uma certa importância.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, as áreas de atividades econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Artigo 2

1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.

2. Todo o Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Artigo 3

Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão "áreas de atividade econômica" abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo "trabalhadores" abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

d) o termo "regulamentos" abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II. PRINCÍPIOS DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 5

A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho(locais de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas,maquinário e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do

tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou de outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

d) comunicação e cooperação em níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até no nível nacional;

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Artigo 6

A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deverá determinar as respectivas funções e responsabilidades, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Artigo 7

A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser examinada, em intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que for necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III. AÇÃO EM NÍVEL NACIONAL

Artigo 8

Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.

Artigo 9

O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Artigo 10

Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais.

Artigo 11

Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

- a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
- b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultâneas a diversas substâncias ou agentes;
- c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessadas, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente de trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação ao mesmo possa indicar uma situação grave;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação ao mesmo;

f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou o desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

Artigo 12

Deverão ser adotadas medidas de conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de assegurar que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir contra os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a) e b) do presente artigo.

Artigo 13

De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper

uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Artigo 14

Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior, técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Artigo 15

1. A fim de se assegurar a coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das medidas adotadas para aplicá-la, todo Membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção.

2. Quando as circunstâncias requererem e a prática e as condições nacionais permitirem, essas disposições deverão incluir o estabelecimento de um organismo central.

IV. AÇÃO EM NÍVEL DE EMPRESA

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Artigo 17

Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Artigo 18

Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Artigo 19

Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador. Com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Artigo 20

A cooperação entre os empregadores os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização, e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

Artigo 21

As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

PARTE V. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 22

A presente Convenção não revisa nenhuma das Convenções ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Artigo 23

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do trabalho.

Artigo 24

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente aqueles Membros da Organização Internacional do trabalho cuja ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) membros tiverem sido registrados pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, a Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data na qual a sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 25

1. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao fim do período de 10 (dez) anos, a contar da data em que tiver entrado inicialmente em vigor, através de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denuncia não terá efeito se não 1 (um) ano depois da data em que tiver sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado esta Convenção e que no prazo de 1 (um) ano após a expiração do período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, permanecerá obrigado durante um novo período de 10 (dez) anos e, sucessivamente, poderá denunciar esta Convenção no fim de cada período de 10 (dez) anos, nas condições prevista neste artigo.

Artigo 26

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias a ele comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral fará notar aos Membros da Organização a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 27

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro da segunda ratificação e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, um relatório completo sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que ele tiver registrado, de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 28

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à conferência um relatório sobre a aplicação

da convenção e considerará a conveniência de incluir na agenda da Conferência a questão de sua total ou parcial revisão.

Artigo 29

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique a revisão total ou parcial da presente, e a não ser que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revisora implicará, ipso jure, a denuncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 25, sempre que a nova Convenção revista tiver entrado em vigor;

b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revisora, a presente Convenção deixará de estar aberta para ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá em vigor em todos os casos, em sua forma e conteúdo atuais, para aqueles Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revisora.

Artigo 30

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

9.3 Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

DECRETO No 127, DE 22 DE MAIO DE 1991.

Promulga a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição e

Considerando que a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho foi concluída em Genebra, a 7 de junho de 1985;

Considerando que o Congresso Nacional aprovou a Convenção, por meio do Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989;

Considerando que a Carta de Ratificação da Convenção, ora promulgada, foi depositada em 18 de maio de 1990;

Considerando que a Convenção nº 161 relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho entrará em vigor para o Brasil, em 18 de maio de 1991, na forma de seu artigo 18, parágrafo 3,

DECRETA:

Art. 1º A Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de maio de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

FERNANDO COLLOR

Francisco Rezek

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 23.5.1991

ANEXO DO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO OIT-161, RELATIVA AOS SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO/MRE.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONVENÇÃO 161

CONVENÇÃO RELATIVA AOS SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho;

Convocada em Genebra pelo Conselho Administrativo da Repartição Internacional do Trabalho e tendo ali se reunido a 7 de junho de 1985, em sua septuagésima primeira sessão;

Observando que a proteção dos trabalhadores contra as doenças profissionais e as doenças em geral e contra os acidentes de trabalho constitui uma das tarefas da Organização Internacional do Trabalho em virtude da sua Constituição;

Observando as Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho sobre a matéria, em particular a Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os Serviços Médicos do Trabalho, 1959; a Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971, bem como a Convenção e a Recomendação sobre a Seguridade da Saúde dos Trabalhadores, 1981, documentos que estabelecem os princípios de uma política nacional e de uma ação em nível nacional;

Após ter decidido adotar diversas propostas sobre os serviços médicos no trabalho, questão que constitui o quarto ponto da agenda da sessão;

Após ter decidido que essas propostas deveriam tomar a forma de uma Convenção Internacional.

Adotada, neste vigésimo sexto dia de junho de mil novecentos e oitenta e cinco, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre os Serviços de Saúde do Trabalho, 1985.

PARTE I

Princípios de uma Política Nacional

ARTIGO 1

Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão "Serviços de Saúde no Trabalho" designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

- i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
 - ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;
- b) a expressão "representantes dos trabalhadores na empresa" designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.

ARTIGO 2

A luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, onde estas existam, todo Membro deverá definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho.

ARTIGO 3

1 - Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.

2 - Se os serviços de saúde no trabalho não puderem ser instituídos imediatamente para todas as empresas, todo Membro em questão deverá, em consulta com as organizações de empregadores mais representativas, onde elas existam, elaborar planos que visam a instituição desses serviços.

3 - Todo Membro em questão deverá, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que está sujeito a apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar os planos que tenha elaborado em função do parágrafo 2 do presente Artigo e expor, em relatórios ulteriores, todo progresso obtido com vistas à sua aplicação.

ARTIGO 4

A autoridade competente deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, sempre que elas existam, a respeito das

medidas a serem adotadas para pôr em prática as disposições da presente Convenção.

PARTE II

Funções

ARTIGO 5

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;

- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;
- k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

PARTE III

Organização

ARTIGO 6

Com vistas à instituição de serviços de saúde no trabalho deverão ser adotadas iniciativas:

- a) pela via da legislação;
- b) por intermédio de convenções coletivas ou de outros acordos entre empregadores e trabalhadores interessados;
- c) por todos os demais meios aprovados pela autoridade competente após consultas junto a organizações representativas de empregadores e trabalhadores interessados.

ARTIGO 7

1 - Os serviços de saúde no trabalho podem ser organizados, conforme o caso, seja como serviços para uma só empresa seja como serviços que atendem a diversas empresas.

2 - De acordo com as condições e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho poderão ser organizados:

- a) pelas empresas ou grupos de empresas interessadas;
- b) pelos poderes públicos ou serviços oficiais;
- c) pelas instituições de seguridade social;
- d) por todo outro organismo habilitado por autoridade competente;
- e) por qualquer combinação das possibilidades precedentes.

ARTIGO 8

O empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando estes existam, devem cooperar e participar na organização de serviços de saúde no trabalho e de outras medidas a eles relativas, em bases eqüitativas.

PARTE IV

Condições de Funcionamento

ARTIGO 9

1- De acordo com a legislação e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho deverão ser multidisciplinares. A composição do pessoal deverá ser determinada em função da natureza das tarefas a executar.

2 - Os serviços de saúde deverão desempenhar suas funções em colaboração com os outros serviços da empresa.

3 - Medidas deverão ser tomadas, de acordo com a legislação e a prática nacionais, para assegurar uma cooperação e uma coordenação adequadas entre os serviços de saúde no trabalho e, na medida em que for cabível, com os demais serviços envolvidos na prestação de serviços de saúde.

ARTIGO 10

O pessoal prestador de serviços de saúde no trabalho deverá gozar de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes, quando estes existirem, no que tange às funções estabelecidas no Artigo 5.

ARTIGO 11

A autoridade competente deverá determinar as qualificações exigidas do pessoal chamado a prestar serviços de saúde no trabalho em função da natureza das tarefas e executar e de acordo com a legislação e a prática nacionais.

ARTIGO 12

O acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá acarretar para estes e qualquer ônus; deverá ser gratuito e ter lugar, na medida do possível, durante o expediente de trabalho.

ARTIGO 13

Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho.

ARTIGO 14

Os serviços de saúde no trabalho devem ser informados, pelo empregador e pelos trabalhadores, de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do ambiente de trabalho, que possa ter efeitos sobre a saúde dos trabalhadores.

ARTIGO 15

Os serviços de saúde no trabalho devem ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das faltas ao serviço por motivos de saúde, a fim de estarem aptos a identificar toda relação que possa haver entre as causas da doença ou da falta e os riscos à saúde que possam existir no local de trabalho não deverá ser instado, pelo empregador, no sentido de averiguar o fundamento ou as razões de faltas ao serviço.

PARTE V

Disposições Gerais

ARTIGO 16

A legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar o funcionamento dos serviços de saúde no trabalho e de prestar-lhes assessoramento, uma vez instituídos.

ARTIGO 17

As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 18

1 - A presente Convenção somente vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2 - Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros por parte do Diretor-Geral.

3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

ARTIGO 19

1 - Todo membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2 - Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente Artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto pelo presente Artigo, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

ARTIGO 20

1 - O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2 - Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros para a data de entrada em vigor da presente Convenção.

ARTIGO 21

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, conforme o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os Artigos anteriores.

ARTIGO 22

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá sobre a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 23

1 - Se a Conferência adotar uma nova Convenção que revise total ou parcialmente a presente Convenção e a menos que a nova Convenção disponha contrariamente.

a) A ratificação, por um membro, da nova Convenção revista, implicará de pleno direito, não obstante o disposto pelo Artigo 19, supra, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da entrada em vigor da Convenção revista a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

A presente Convenção continuará em vigor, em qualquer caso, em sua forma e teor atuais, para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

ARTIGO 24

As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.