

AS OMISSÕES DO PPRA: Perspectivas sobre a Responsabilidade jurídica do empregador nos casos de acidente do trabalho

Anderson Tales Ferreira Romão¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

Os altos índices de acidentes do trabalho no Brasil fizeram com que o legislador constitucional e infraconstitucional ficasse mais rígido na elaboração de políticas protetivas ao meio ambiente do trabalho. A elevação dos direitos à saúde e dignidade da pessoa humana para a categoria de direitos fundamentais desencadeou a elaboração de uma série de medidas preventivas a serem tomadas pelos empregadores visando garantir tais direitos aos trabalhadores. Uma das medidas preventivas instituídas na Norma Regulamentadora nº09 do Ministério do Trabalho e Emprego foi a obrigatoriedade de todas as empresas instituírem o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA. A norma detalhou rigorosamente as etapas a serem tomadas sob a responsabilidade do empregador para a elaboração e implementação do programa. Este estudo teve como objetivo fazer uma análise da responsabilidade do empregador nas possíveis omissões do PPRA em sinistros Laborais, através do método lógico-dedutivo com uma revisão bibliográfica do tema, tendo identificado, por fim, que a responsabilidade do empregador nos casos de omissões no PPRA diante de sinistros laborais é objetiva.

Palavras-Chave: Meio Ambiente de Trabalho. Acidente do trabalho. PPRA. Responsabilidade do Empregador.

ABSTRACT

As a result of the high rates of occupational accidents in Brazil, the constitutional and infra legislature adopted a more rigid manner to create and develop the

¹ Pós-Graduando do curso de Pós Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – E-mail: andersontales.adv@hotmail.com

² Professor Orientador do curso de Pós Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – E-mail: betolucenax@gmail.com

environmentally protective labor policies. The recognition of the rights to health and dignity of the human being as fundamental rights, triggered the development of a number of preventive measures that should be taken by the employers in order to ensure those rights to the workers. One of the preventive measures imposed on Norm No. 09 of the Ministry of Labor was the obligation to all companies to establish the Environmental Risk Prevention Program (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA). This law strictly detailed the steps to be taken, under the responsibility of the employer, for the elaboration and implementation of the program. This study aimed to analyse the responsibility that belongs to an employer in cases of omission in the law text of the Environmental Risk Prevention Program when it discusses about the labour claims. The research was developed using the logical-deductive method and a literature review of the subject, and as its conclusion we have that the employer has an objective responsibility in cases of loopholes in the law of the Environmental Risk Prevention Program when it concerns to the theme of the labour claims.

Keywords: Work Environment. Work accident. PPRA. Employers Liability.

1- INTRODUÇÃO

A constituição Federal enumerou princípios específicos ao Direito do Trabalho, dando uma atenção especial à proteção ao trabalhador, quanto aos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII) lhe conferindo até mesmo seguros contra acidentes do trabalho a cargo do empregador (art. 7º XXVIII).

Com o lastro constitucional protecionista ao trabalhador, normas regulamentadoras e leis foram editadas com o intuito de garantir a segurança no meio ambiente de trabalho, tais normas estabeleceram a obrigatoriedade da elaboração e implementação de todos os empregadores ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA, esta exigência foi estabelecida pela norma regulamentadora nº09, através da portaria SSST nº 25, de 29 de Dezembro de 1994.

O PPRA não é o único programa ou iniciativa criado pelas empresas para garantir a segurança, saúde e integridade dos seus trabalhadores. Outros mecanismos também ajudam a proteger os empregados, a exemplo do caso do

PCMSO (Programa de Controle médico da saúde ocupacional) e da LTCAT- Laudo Técnico de condições ambientais de trabalho.

Não diminuindo a importância destes outros instrumentos de controle, este trabalho abordará de forma coesa o PPRA, por ser de obrigatoriedade abrangente a todos os empregadores e ser o que visa a maior proteção aos agentes nocivos à saúde dos trabalhadores, tais como agentes químicos, físicos e biológicos.

A exigência do PPRA visa eliminar riscos ambientais e proporcionar melhores condições de trabalho ao empregador, fornecendo a estes proteções proporcionais aos riscos que estão expostos no transcorrer do seu turno de trabalho, estas proteções vão desde Equipamentos de Proteção Individual-EPI até a realização de mudanças estruturais no ambiente de trabalho.

As ações deste programa devem ser desenvolvidas em todo ambiente empresarial, independente da atividade que a empresa desenvolva, do seu ambiente laboral, ou, ainda, da quantidade de trabalhadores que a mesma possua, devendo ser desenvolvido sob a responsabilidade do empregador, atentando a cada particularidade do ambiente de trabalho. A adoção deste mecanismo beneficia não apenas ao trabalhador, mas também ao empregador, inicialmente na sua própria atividade econômica, pois proporciona diminuição dos acidentes de trabalho e o consequente afastamento do trabalhador, a redução das doenças ocupacionais e a diminuição de demandas judiciais e multas.

Muito embora o objetivo maior da elaboração e implementação do PPRA seja o de prevenir o acidente de trabalho, ele não tem o poder de evitar o acidente de trabalho, contudo pode diminuir os danos causados por estes acidentes.

No Brasil, segundo os dados estatísticos, apresentados pelo Ministério da Previdência Social, divulgados no site do Tribunal Superior do Trabalho, disponível em (<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>, consulta realizada em 21/10/2013), em 2011 foram registrados 711.164 acidentes de trabalho, destes 2.884 resultaram em óbito, os demais causaram danos físicos. Os danos em acidentes de trabalho podem ser leves, moderados, ou graves, e é a eficiência do PPRA que deve ou deveria determinar o nível destes danos.

A Norma Regulamentadora nº 09, publicada em 08 de junho de 1978 que teve alterações e atualizações após a promulgação da Constituição Federal de 1988, através da portaria SSST. Nº 25, de 29 de Dezembro de 1994, trata do programa de Prevenção de Riscos Ambientais, estabelecendo os parâmetros mínimos a serem

observados na elaboração do PPRA, considerando como riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho, que são capazes de causar danos a saúde do empregador.

As determinações para que a empresa elabore e mantenha o PPRA tem o objetivo maior de garantir proteção aos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, diminuindo os impactos da atividade laborativa à sua saúde e reduzindo os riscos de acidentes de trabalho.

Muito embora a norma regulamentadora nº09 preveja uma série de requisitos que devem conter no PPRA, estes por vezes apresentam omissões, que podem interferir nos danos sofridos pelos empregados em acidente de trabalho.

Estes danos oriundos das omissões do PPRA fazem surgir os seguintes questionamentos: **Qual a Responsabilidade jurídica do Empregador nos casos de acidente de trabalho frente às omissões do PPRA? As omissões do PPRA excluem a Responsabilidade jurídica do empregador e a põe nos responsáveis pela elaboração destes instrumentos em casos de acidente de trabalho?**

O desafio que propõe o presente estudo reside em verificar qual a Responsabilidade do empregador nos casos de acidente de trabalho em empresas que elaboraram e implementaram o PPRA com omissões significativas. Este tema é de suma importância para as relações laborais e a segurança do trabalhador e tem restrita literatura, este estudo não visa exaurir o tema, mas apresentar através do método lógico-dedutivo com uma revisão bibliográfica, abordando a proteção jurídica do meio ambiente de trabalho, a norma regulamentadora nº09 e a Responsabilidade Jurídica do Empregador frente aos acidentes de trabalho.

2. A PROTEÇÃO JURÍDICA AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A proteção ao meio ambiente surgiu como interesse de estudo do Direito a pouco menos de meio século, o primeiro ato internacional oficializado que contemplou o tema foi a Declaração de Estocolmo em 1972. A Declaração de Estocolmo abriu caminho para que as constituições posteriores reconhecessem o meio ambiente equilibrado como direito fundamental (SILVA, 2004, p. 69-70). No Brasil em 1981 foi promulgada a Lei n.6.938, onde seu art. 3º definiu o meio ambiente como o conjunto de condições, leis e influências, de ordem física, química e biológica, que permitem, abriga e rege a vida em todas as formas.

O legislador fez uma opção de fornecer um conceito mais amplo, contudo seu texto está em consonância com a atual constituição brasileira, cujo art. 225, buscou tutelar de forma abrangente todos os aspectos do meio ambiente; natural; artificial; cultural e do trabalho; (MELO, 2004. p.27). É certo que o objeto de estudo desse trabalho é o meio ambiente do trabalho, que notadamente é espécie do qual meio ambiente é gênero. No ordenamento jurídico brasileiro, ele está previsto discretamente no art. 200, inciso VIII da CF.³

Meio ambiente é um ajuntamento de condições, leis e integrações de ordem física, química, biológica, que permite, abriga e rege a vida (art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81), o chamado meio ambiente do trabalho insere-se no meio ambiente como um todo (art.200, VIII, CF/1988), o que por sua vez, integra o rol dos direitos humanos fundamentais, enquadrando os chamados direitos fundamentais de “terceira geração” ou “dimensão” (GARCIA, 2014, p.1090).

O avanço das normatizações da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e da legislação pátria, nos últimos anos, revela uma preocupação crescente com o meio ambiente de trabalho, e isto resultou nas Convenções 148, 155, e 161, nas quais se evidenciou um crescimento no campo da proteção do trabalhador. No ano 1929 foi aprovada a primeira recomendação para a prevenção dos acidentes de trabalho, esta se restringia apenas a proteção contra os acidentes dos que laboravam com carga e descarga das embarcações. Apenas em 1953 com a aprovação da recomendação n.97/53 que foi finalmente aprovada uma recomendação de caráter geral (SILVA, 2013, p.37).

A OIT em 1977 aprovou a Convenção nº148, conhecida como a convenção sobre o meio ambiente de trabalho, esta foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 56 de 9/10/81, promulgada em 15/10/86 pelo decreto n.93.413, tal convenção tratou dos riscos de contaminação do ar, e como adotar medidas para que os riscos pudessem ser reduzidos. Ela disciplinou que a legislação nacional de um estado que a ratifique deve adotar medidas preventivas e limitadoras de riscos profissionais no local de trabalho.

Em 1981, a OIT aprovou a Convenção nº155, ratificada no Brasil pelo decreto 2/92, este foi o grande marco internacional na proteção dos trabalhadores (SILVA, 2013, p.40), conforme seu art. 1º, ela aplica-se a todas as áreas econômicas,

³ **Art. 200.** *Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (grifo nosso).*

determinando que os seus países signatários devessem reduzir ao mínimo possível as causas e os riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Foi à Convenção nº155 que trouxe a responsabilidade do empregador de que este na medida da razoabilidade deve garantir locais de trabalho e processos de trabalho seguros, devendo ser exigido quando necessário, o fornecimento de roupas e equipamentos de proteção adequados à prevenção de acidentes de trabalho, devendo ainda o empregador reduzir o contato dos seus empregados aos agentes nocivos a sua saúde, estabelecendo inclusive que é dever do empregador prever as situações de urgência e de acidentes, e adotar medidas necessárias de primeiros socorros, e que tais medidas não podem implicar em nenhum ônus ao empregado.

Quanto ao trabalhador a Convenção em seu arts. 19 e 20 atribuiu como sua responsabilidade, a de informar imediatamente ao seu superior hierárquico sobre qualquer situação de trabalho que pudesse ser de risco iminente e grave para sua vida ou sua saúde, nesse diapasão está o art. 158 da CLT que preconiza como dever do empregado observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

A Convenção nº 155 estabeleceu ainda em seu art. 3º, que o meio ambiente de trabalho, mais precisamente o local de trabalho abrange todos os lugares onde o trabalhador deve permanecer ou comparecer. A Constituição Federal de 1988 corroborou com a convenção nº155 da OIT, ao dispor em seu art. 7º, incisos XII, XXIII, como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. O texto constitucional brasileiro passou a reconhecer que a proteção jurídica ao meio ambiente de trabalho é necessária para resguardar o bem maior do homem, sua vida.

O art. 5º da Constituição Federal de 1988 garante a todos os residentes no Brasil a inviolabilidade do direito a vida, é certo que a inviolabilidade do direito a vida assegura diretamente o direito a uma vida digna, nesse sentido o art. 1º da Carta Magna prevê um dos fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana. Para que uma pessoa viva dignamente ela precisa desempenhar suas atividades laborativas de forma segura, em um meio ambiente de trabalho que tenha riscos minimizados, que possa garantir a saúde do trabalhador.

A proteção ao meio ambiente de trabalho é assim, um meio de proteger o trabalhador, essa proteção deve inicialmente priorizar a eliminação dos riscos no ambiente laboral, ou ainda a sua neutralização, não se logrando êxito nesses

primeiros mecanismos, deve-se fornecer equipamentos de proteção aos trabalhadores.

Considera-se Equipamento de Proteção Individual (EPI) todo o dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Este equipamento só pode ser posto a venda com a indicação de aprovação do Ministério do Trabalho (art. 167). As regras dos EPIs encontram-se detalhadas na NR nº6 da Portaria 3.214/1978. (GARCIA, 2014, p. 1100).

Os equipamentos de proteção individual devem ser fornecidos gratuitamente, compatíveis com os riscos que estejam submetidos os trabalhadores, sendo obrigação dos empregadores a de manter os equipamentos em perfeito estado de conservação e funcionamento, como preceitua o art. 166 da CLT. As empresas têm por obrigação: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho, devendo instruir os seus empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes de trabalho. Preceitua ainda o art. 157 da CLT que cabe ao empregador a adoção de todas as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão geral competente.

No meio ambiente de trabalho dois princípios devem ser sempre observados, o primeiro é o princípio da prevenção, que implica em evitar determinados riscos imprevistos, e o segundo o da precaução que importa em adotar medidas amplas para antecipar sinistros evitando prejuízos a vida do trabalhador (MARTINS, 2014, p. 712).

Os empregados devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, suas instruções e ordens de serviços quanto às precauções no local de trabalho, de modo a evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Se o empregado recusar-se a cumprir as instruções expedidas pela empresa ou ainda se recuse a usar os equipamentos fornecidos pelo empregador poderá este ser demitido por justa causa, conforme art. 158 da CLT. (CASSAR, 2013, p.963).

O cuidado do legislador, como se percebe é o de garantir o direito à vida aos trabalhadores, esta garantia está associada a dois direitos fundamentais o da dignidade da pessoa humana e o da saúde. Talden Queiroz Farias (2007, p. 450) frisa que a classificação de um direito fundamental impresso na Constituição Federal implica na obrigatoriedade do Estado e da coletividade torná-lo efetivo.

O Direito a saúde do trabalhador só foi elevado à categoria de direito fundamental na recente constituição brasileira, nas palavras de José Afonso da Silva (2013, p.311) é espantoso como um bem extraordinariamente relevante à vida humana tenha demorado a ser posto nesta categoria. Nossa constituição de 1988 declara em seus art. 196 e 197 ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso igualitário às ações e serviços para a suma promoção, proteção e recuperação, serviços e ações que são de relevância pública.

A saúde do trabalhador é um direito fundamental de natureza negativa e positiva, que exige tanto do empregador quanto do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem a doença física ou mental do trabalhador, mas, também, uma positividade, isto é, a adoção de práticas preventivas. (SILVA, 2013, p. 48).

O Brasil possui uma das mais avançadas e extensas legislações de prevenção à saúde do trabalhador. Ao ser positivado como direito fundamental, o direito a saúde impôs ao Estado a obrigação positiva de editar normas de saúde, higiene e segurança como o escopo de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. (SILVA, 2013, p. 48).

Concatenado com a carta magna, o artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho autorizou que o Ministério do Trabalho pudesse editar disposições, com o intuito de regulamentar as questões específicas de cada setor laboral. Com base nisso, a portaria nº 3214/78 instituiu as normas regulamentadoras sobre a saúde e segurança do meio ambiente do trabalho. (FARIAS, 2007, p. 458).

Em suas redações originais as normas regulamentadoras não tratavam claramente a questão do meio ambiente de trabalho, a NR nº18 foi a primeira a abordar o tema, ao regulamentar as diretrizes para o controle e a segurança ao meio ambiente do trabalho na indústria e na construção civil. A CLT em seu art. 175 e 176 também tutela a proteção ao meio ambiente de trabalho, preocupando-se com a iluminação do ambiente de trabalho, a ventilação, contudo, ainda é tímida ao dispor do tema. A proteção acaba recaindo às normas regulamentadoras e aos princípios do direito ambiental e constitucional.

A legislação infraconstitucional atribuiu ainda aos empregadores a responsabilidade de manter os órgãos de segurança e medicina do trabalho, entre eles o SESMT e a CIPA, o SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) estes possuem suas regras especificadas na

NR nº4 da Portaria nº 3.214/78, onde obriga as empresas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nos quais é necessária a existência de profissionais especializados em cada empresa, como médicos e engenheiros do trabalho.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) tem instruções regulamentadas pela NR nº5 da Portaria nº 3.214/78, tendo por objetivo observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho, devendo solicitar medidas para reduzir e até eliminar os riscos existentes.

Mesmo sendo obrigação de ambos os envolvidos no ambiente de trabalho, empregado e empregador, sob o empregador recai o dever maior de proteger o empregado, afinal é dele a responsabilidade de reduzir os riscos para evitar possíveis danos à saúde e a moral dos seus trabalhadores, diante disto, o Ministério do Trabalho instituiu a Norma Regulamentadora nº 09, que estabeleceu medidas preventivas de medicina do trabalho.

3. A NORMA REGULAMENTADORA Nº 09

A norma regulamentadora nº 09 foi alterada por sua ultima vez em 29 de Dezembro de 1994, essa alteração trouxe nova redação à norma, pois estabeleceu a obrigatoriedade da elaboração e implementação por parte dos empregadores ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA. O objetivo da elaboração deste programa foi o de preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores, através da prevenção e do controle da ocorrência de riscos ambientais no local de trabalho. Apesar de ser um programa multidisciplinar, o PPRA é considerado essencialmente um programa de higiene ocupacional que deve ser implementado, todas as empresas independente da quantidade de trabalhadores, estão obrigadas a desenvolver o PPRA.

As ações da PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, mas com a participação dos empregados, seu amparo legislativo está nos artigos 176 a 178 da CLT, onde o art. 178 afirma que as condições do conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A NR nº09 trouxe a responsabilidade não apenas do empregador, mas também a do empregado, quanto a sua elaboração, pois o estabelecimento de um meio ambiente de trabalho hígido e seguro exige uma atuação compromissada de todos (MELO, 2008, p.29).

Foram estabelecidos parâmetros mínimos de forma geral, que devem ser observados na execução do PPRA, os empregadores através do PPRA devem observar todos os possíveis riscos existentes no ambiente de trabalho de seus funcionários, os identificando para que se possam criar mecanismos capazes de impedir acidentes de trabalho, ou minorar os impactos provenientes desses acidentes. É o que faz uma empresa que utiliza funcionários para limpar janelas de um alto edifício, ao identificar o risco existente, de possíveis quedas fornece a seus empregados capacetes, cintos de segurança, luvas e demais protetores individuais, capazes de impedir a queda, ou ainda minorar os efeitos à saúde que ela possa causar.

Os riscos existentes no meio ambiente de trabalho, de acordo com a supracitada norma, são os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambiente de trabalho são aqueles que em função de sua composição são capazes de causar dano ao trabalhador. A NR nº09 considera como agentes físicos as muitas formas de energia que o trabalhador está exposto, como: ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes ou não, infrassom e o ultrassom. Como agentes químicos as substâncias que possam penetrar nos organismos através da respiração, e como biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

A NR nº 09 registrou claramente que todos os empregadores estão obrigados a elaborar e implementar o PPRA, isso significa que pequenas, médias e grandes empresas, independente do seu número de funcionários, ou de sua atividade econômica, devem elaborar e implementar o programa, desde o menor comércio até a maior indústria, sob pena de incorrer em multas com valor variável ao número de funcionários, podendo chegar até 6.304 Bônus do Tesouro nacional-BTN, conforme disposto na NR nº28, em seu anexo I. Entretanto não fez menção específica a quem possui legitimidade para sua elaboração.

A elaboração do PPRA, e seu acompanhamento poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, ou por pessoa, ou equipe que a critério do empregador, sejam capazes de

desenvolver o disposto na norma. A não especificação de quais profissionais estão legitimados para desenvolverem a elaboração e implementação do PPRA deixou recair sob o empregador a responsabilidade de escolher alguém de sua confiança. Esse não deve ser necessariamente funcionário da empresa.

Sendo assim, a escolha de quem elaborará o Programa de uma empresa recai exclusivamente ao empresário. Apesar de atualmente os engenheiros de segurança do trabalho, serem os profissionais que possuam autorização dada por seu conselho para a realização deste trabalho (CONFEA, Res. 359, 1991), esta autorização não está disposta em lei, sendo assim, nada impede que qualquer outro profissional possa elaborar o PPRA.

O PPRA de uma empresa deverá conter no mínimo uma estratégia e metodologia de ação, um planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas, uma forma de registro e divulgação de dados e uma periodicidade na avaliação do seu desenvolvimento, devendo ser realizada sempre que necessário. No mínimo anualmente deve ser fazer uma análise global do PPRA para a avaliação do seu desempenho e o estabelecimento de novas metas.

O programa deve conter etapas pré-determinadas, quais sejam: antecipação e reconhecimento dos riscos; estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle, avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; implantação de medidas de controle; avaliação de sua eficácia e o monitoramento da exposição de riscos.

O PPRA deverá adotar medidas de controle necessárias e suficientes para a eliminação dos riscos ambientais, quando existirem a possibilidade de risco potencial a saúde do trabalhador, ou ainda quando através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre os danos observados à saúde do trabalhador e o seu lugar de trabalho. Devendo ser adotadas medidas coletivas de proteção, obedecendo à hierarquia proposta no item 9.3.5.2, onde inicialmente vise eliminar ou reduzir à utilização e a formação de agentes prejudiciais à saúde.

Quando for comprovado pelo empregador ou a instituição a inviabilidade da adoção das medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes, deverão ser adotadas outras medidas, como a utilização de equipamentos de proteção individual-EPI. A utilização do EPI no âmbito do programa deverá considerar as normas legais e administrativas em vigor.

Equipamento de Proteção individual é todo o dispositivo ou produto, nacional ou importado, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador (NR nº 06, portaria SIT nº25, 2001).

A escolha do EPI deve ser feita com o máximo cuidado, pois este deve ser tecnicamente adequado ao risco que o trabalhador está exposto e a atividade que este exerce, considerando a eficiência necessária para a sua segurança, a empresa é obrigada a fornecer o EPI, gratuitamente em perfeito estado de conservação, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção, enquanto as medidas de proteção ainda estiverem sendo implantadas e para atender a situação emergencial, sempre em observância a Norma Regulamentadora nº06.

O PPRA deverá dispor de um programa de treinamento dos trabalhadores quanto à correta utilização do EPI, estabelecendo normas ou procedimentos para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação e a manutenção e a reposição do EPI.

A norma traz por fim, de forma objetiva as responsabilidades do empregador e do empregado descritas no item 9.4, apontando ser de responsabilidade do empregador a de estabelecer e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição. Esta previsão normativa impõe ao empregador o máximo de cuidado ao delegar a alguém a responsabilidade de elaborar o PPRA da sua empresa.

Já a responsabilidade dos trabalhadores reside na colaboração que estes devem dar para implementação e execução do PPRA, seguindo todas as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do programa, informando ao seu superior hierárquico direto ocorrências que ao seu julgamento, possam implicar em riscos a saúde do trabalhador.

A elaboração adequada do PPRA, visando identificar todos os riscos, e criar os mecanismos dispostos em lei, visa garantir o sadio meio ambiente de trabalho, proporcionando segurança a todos os envolvidos, Falhas no PPRA ou sua inexistência podem influenciar diretamente no resultado de uma ação judicial que questione a Responsabilidade do Empregador.

4. A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR E OS ACIDENTES DE TRABALHO

A palavra responsabilidade tem sua origem na raiz latina *spondeo*, pela qual se vincula o devedor, solenemente, nos contratos verbais do direito romano. Toda atividade que acarreta prejuízo impõe a existência da responsabilidade. Nas palavras de Carlos Roberto Gonçalves (2009, p. 1), pode-se afirmar que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, contraprestação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade.

A responsabilidade jurídica se revela quando ocorre infração a uma norma que acarreta dano ao indivíduo ou a coletividade, ficando o autor da lesão obrigado a recompor o direito atingido, reparando em espécie ou em pecúnia o mal causado.

Costuma-se confundir as noções de responsabilidade e obrigação, porém, a doutrina majoritária prove uma distinção entre ambas, definindo que a responsabilidade decorre de uma obrigação contratual, embora não seja imprescindível a existência prévia deste, pois pode ocorrer nos casos de atos ilícitos. A obrigação pode ser definida como uma espécie do gênero “dever”, diferenciando-se da responsabilidade no momento da decomposição da relação obrigacional, isto porque, a obrigação é o vínculo jurídico em virtude do qual uma pessoa pode exigir de outra a prestação economicamente apreciável. (SILVA, 2013, p. 149).

A responsabilidade jurídica se perfaz em uma dicotomia: Responsabilidade civil e penal. Neste estudo abordaremos apenas a responsabilidade civil do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho.

4.1- A Responsabilidade Civil do Empregador em sinistros laborais

No código Civil de 2002 a Responsabilidade Civil foi tratada através da Obrigação de Indenizar (art.927 a 943) e Da Indenização (art.944 a 954). O art. 927, caput, evidenciou que todo aquele que causar dano a outrem através de ato ilícito, fica obrigado a repará-lo, em complemento o art. 186 preceituou que todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. A interpretação conjunta permite concluir que o ato que viole o direito de outro, pelos motivos dispostos no art. 186, é tido por ilícito, gerando de acordo com o art. 927 o dever de indenização.

A nova concepção da responsabilidade civil no Brasil é de que temos uma regra geral dual, persistindo a responsabilidade subjetiva, porém, em coexistência, como regra, não mais como exceção a responsabilidade objetiva. (Gagliano e Filho, 2008, p. 238). O Código Civil trouxe um claro avanço para a doutrina da Responsabilidade Civil, admitindo a teoria objetiva para a reparação do dano nos casos previstos em lei ou nos casos em que a atividade desenvolvida normalmente pelo autor do dano implicar, por sua própria natureza, risco para os direitos de outras pessoas.

A responsabilidade civil do empregador nos sinistros laborais após a edição do código civil de 2002 acendeu um embate doutrinário, quanto à configuração desta responsabilidade. A discussão contrapõe importantes doutrinadores, que se posicionam uns a favor da responsabilidade objetiva e outros da responsabilidade subjetiva.

A primeira Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizada na sede do Tribunal Superior do Trabalho em 2007, aprovou os enunciados ns. 37, 38 e 40. Estes preconizaram a responsabilidade civil objetiva nos casos de acidente de trabalho ocorrido nas atividades de risco, nas doenças ocupacionais decorrentes de danos ao meio ambiente de trabalho e no acidente de trabalho envolvendo pessoas jurídicas de Direito Público Interno.

O posicionamento jurídico disposto na primeira jornada serviu apenas como norte para novos posicionamentos doutrinários, isto porque, por si só não conseguiu abranger situações similares as dispostas nos enunciados. Por exemplo, ao dispor que é objetiva a responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho nas atividades de risco, parece estar limitando a interpretação apenas a esta situação, mas imagine: no caso de uma explosão de um botijão de gás em um depósito de botijões que fere um trabalhador, a responsabilidade do seu empregador seria objetiva, mas no caso de em uma escola, a merendeira ser ferida por uma explosão de um mesmo botijão, a responsabilidade do empregador estaria sujeita a análise de culpa do empregado. Claramente isto não parece ser razoável.

Para o doutrinador José Cairo Júnior (2006, p. 76) a responsabilidade jurídica do empregador nos casos de acidente de trabalho se comprova por si só, no próprio contrato de trabalho que, por ser bilateral, origina uma série de obrigações tanto para o empregado quanto para o empregador. Citando que a principal das

obrigações é uma implícita, que impõe ao empregador o dever de proporcionar segurança, higiene e saúde para seus empregados.

É certo que a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho é de natureza trabalhista, inerente ao próprio contrato firmado entre empregado e empregador. De acordo com SILVA (2013, p.203), sustenta-se no próprio contrato de trabalho a tese da responsabilidade objetiva do empregador nos casos de acidente de trabalho. O doutrinador usa a tese que por ser o empregador aquele quem assume o risco de toda a atividade econômica, sobre ele recai todos os riscos, objetivamente, independente da ação ou omissão do empregado.

Entre os que defendem uma interpretação mitigada da responsabilidade objetiva, está o doutrinador Raimundo Simão de Melo (2004, p.274), que aduz com amparo no §3º do art. 225 da Constituição Federal e no § 1º do art. 14 da Lei 6.938/81 que apenas as hipóteses de doenças ocupacionais, acidentes típicos decorrentes de danos ambientais gerais e aqueles ocorridos durante as atividades de risco do empregador configuram-se a responsabilidade objetiva do empregador. Para este doutrinador, os demais acidentes típicos, mesmo que decorrentes de condições inseguras de trabalho não configuram a responsabilidade objetiva, pois deve haver, tão somente, a inversão do ônus da prova, cumprindo ao empregador comprovar que nenhuma culpa teve em relação ao acidente.

Para Raimundo Simão de Melo (2004, p.276-279) a responsabilidade no caso dos acidentes típicos de forma geral é subjetiva, exceto nos acidentes decorrentes de degradação ambiental ou de atividades de risco, bem como nos casos provenientes de ato ou fato de terceiro e naqueles que envolvam os servidores públicos, já que a responsabilidade estatal é objetiva.

Não obstante os conflitos doutrinários, atualmente a jurisprudência vem se posicionando pela aceitação da responsabilidade civil objetiva em torno de todos os danos oriundos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais advindas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho. Este posicionamento tem sido adotado em diversas hipóteses de responsabilização na seara trabalhista, por isso, tem se decidido que o tomador dos serviços tem responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas da empresa intermediadora, ainda que não haja culpa de sua parte. Demais, a corte superior tem garantido o direito de a empregada grávida ser reintegrada, mesmo em contrato de trabalho por tempo determinado, e em casos

que se comprove que o empregador não sabia do estado gravídico da empregada, sob pena de pagamentos de indenizações (súmula n.224, do TST), o que mostra a interpretação da Corte em prol da responsabilidade objetiva do empregador.

4.2- Acidentes de trabalho e omissões do PPRA: Reflexões jurídicas e responsabilização civil

O recente posicionamento jurisprudencial, que vem se firmando pela tese da responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidentes de trabalho e o confronto com a doutrina que entende ser mitigada a responsabilidade do empregador, faz surgir um questionamento no tocante aos acidentes de trabalho que ocorrem frente às omissões do PPRA, como já visto, o PPRA foi instituído pela Norma Regulamentadora Nº09, como sendo um programa de prevenção de riscos de acidentes.

A Norma Regulamentadora Nº09 determinou que o PPRA devesse ser elaborado pelo Serviço Especializado de Engenharia e Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMET, ou por pessoa ou equipe, a critério do empregador, que seja capaz de desenvolver o determinado na norma. Não obstante a própria norma elencar as diretrizes para que o PPRA seja elaborado, e isto de forma minuciosa, através do estabelecimento de etapas de elaboração, onde exigem um conhecimento do meio ambiente de trabalho da empresa, identificando as situações de risco e a exposição dos trabalhadores a possíveis agentes nocivos e os mecanismos de proteção, é possível que existam omissões no programa.

O objetivo deste trabalho não é o de detalhar os reais motivos das omissões do PPRA, mas sim, o de analisar sob quem recai a responsabilidade por estas omissões. As omissões do PPRA tornam-se mais aparentes quando ocorre um sinistro laboral. Por exemplo: Quando um trabalhador de um açougue, que deveria usar determinado tipo de luvas que minimizam o risco de corte sofre uma grande lesão em suas mãos, é natural que uma primeira análise busque identificar se o trabalhador vítima deste acidente de trabalho estava protegido contra o risco natural do seu meio ambiente de trabalho, qual seja o de ter suas mãos mutiladas, e se o fator de risco e sua prevenção estavam previstos no PPRA da empresa empregadora.

Quando o PPRA não define e identifica corretamente o risco que o trabalhador está exposto, e é ineficaz quanto às recomendações de quais EPIs devem resguardar o trabalhador, temos uma omissão no PPRA.

A omissão pode ser quanto a não constatação do risco, sendo isto, uma falha de elaboração que contraria a Norma Regulamentadora Nº09, no ponto que esta prevê como primeira etapa na elaboração do programa a antecipação e reconhecimento dos riscos, esta antecipação deve envolver a análise de projetos de novas instalações ou de modificação das já existentes, visando identificar os riscos em potencial, e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação.

A omissão também poderá ser quanto à ineficácia da utilização de EPIs adequados a cada função laboral. A NR nº09, determina que a escolha dos EPIs deve ser adequada tecnicamente ao risco que o trabalhador é exposto e à atividade exercida, devendo se levar em consideração a eficiência necessária para o controle e a exposição do risco. O Programa deve prever a realização de treinamentos dos trabalhadores quanto à correta utilização, e os equipamentos devem ser distribuídos de acordo com as funções de cada trabalhador.

A existência de qualquer tipo de omissão no PPRA pode acarretar a incidência de um acidente de trabalho, e danos à saúde do trabalhador que poderiam ser evitados, ou terem o impacto minorado. Diante disto, existe alguma responsabilidade a ser imputada aos trabalhadores?

Questiona-se ainda, qual a responsabilidade dos que efetivamente elaboram o PPRA e a do empregador, que é o responsável pela empresa?

Com a comprovada omissão do PPRA de pronto, deve-se excluir qualquer responsabilidade do trabalhador quanto aos possíveis sinistros, não que esta análise seja apreciada pelo entendimento jurisprudencial, mas sua compreensão reduz a força das teses contrárias. O trabalhador de acordo com a NR nº09 tem apenas três responsabilidades quanto ao PPRA, a primeira a de colaborar com a implantação e a execução do programa (não a elaboração), a segunda que é a de seguir as orientações recebidas nos treinamentos propostos dentro do PPRA, e a terceira que é a de informar ao seu superior hierárquico das ocorrências que, ao seu julgamento, possam excluir risco à saúde dos trabalhadores. Como se vê, a responsabilidade atribuída pela norma ao trabalhador é a de cumprir tudo que está posto no PPRA elaborado sob a responsabilidade do empregador. Se o PPRA tem omissões e estas

podem desencadear sinistros laborais, não cabe ao trabalhador ser responsabilizado por isto.

O segundo ponto a observamos para solucionarmos os quesitos anteriormente postos, é o da responsabilidade dos que efetivamente elaboraram o PPRA. É certo que as lides que envolvem acidentes de trabalho, são julgadas pela justiça do trabalho, onde os legitimados processuais são os que assinam o pacto laboral, empregado e empregador, sendo assim, o responsável direto será sempre o empregador, pois é dele a decisão de quem elaborará o PPRA de sua empresa e apenas sob ele recai a responsabilidade de sua elaboração, ao menos na seara das lides no direito do trabalho, o que não inviabiliza possíveis ações de regresso na seara cível.

A responsabilidade do empregador nos casos de omissões do PPRA deve ser interpretada por objetiva, como bem se posiciona SILVA (2013, p.217) a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho, em qualquer de suas modalidades, é objetiva, fundada na sua assunção dos riscos inerentes à atividade empresarial desenvolvida, cujo fundamento jurídico está no art. 2º da CLT.

Omissões no PPRA atentam contra a saúde do trabalhador, e isto é um direito humano, qualquer ato do empregador que inviabilize esse direito minorara a dignidade essencial do trabalhador. A responsabilidade do empregador quanto à saúde dos seus empregados deve ser reputada como objetiva, pois, tal interpretação é a que melhor protege a classe trabalhadora, pois em um país que se tem um altíssimo índice de acidentes do trabalho, e enaltece em sua Constituição Federal que a vida e a saúde são direitos fundamentais, deve exigir que o empregador zele pela incolumidade física e psíquica do empregado.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A constituição Federal de 1998 estabeleceu como direitos fundamentais o direito a saúde e a dignidade da pessoa humana, a elevação destes direitos a esta categoria entrou em consonância com diversas convenções internacionais da OIT, que asseguravam aos trabalhadores uma proteção em suas práticas laborativas, assegurando a estes condições dignas e seguras em seus ambientes de trabalho.

Ao longo de anos o trabalhador viveu em ambientes salubres, laborando em um meio ambiente de trabalho com diversos riscos, que podiam ser físicos, químicos ou psicológicos. A proteção aos empregados era minorada pela falta de programas e condutas que atribuísssem responsabilidade dos empregadores por seus empregados. Associado a isto, a própria teoria quem imperava da responsabilidade subjetiva do empregador nos acidentes de trabalho, dificultavam a punição dos que eram omissos em seu papel protetivo.

Buscando proteger o trabalhador, o Ministério do Trabalho e emprego instituiu a Norma Regulamentadora nº09, esta norma determinou que todas as empresas desenvolvessem o Programa de Proteção de Riscos Ambientais. Muito embora a norma tenha deixado claro que não apenas o PPRA seria necessário a ser garantir a segurança do trabalhador, atribuiu importância elevada a este programa. A elaboração do PPRA busca reduzir os riscos no meio ambiente de trabalho, reduzindo os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais.

Em um país com índices de acidentes do trabalho tão elevados, a legislação buscou assegurar uma maior proteção aos que sofrem danos em suas atividades laborais, através de reparações patrimoniais, estabelecimento de normas protetivas e imposições de multas. Do conceito civilista o direito do trabalho buscou definir o dano causado ao trabalhador, como sendo aquele causado por ação ou omissão por parte de um agente.

A doutrina civilista por anos atribuiu à responsabilidade civil como sendo exclusivamente subjetiva, onde era necessário observar, nexo de causalidade, culpa da vítima do dano e outros fatores, entretanto, enxergar as teorias cíveis da responsabilidade jurídica na ótica das relações de trabalho, é identificar de forma basilar a teoria do risco, afinal o empregador assume todos os riscos da sua atividade desempenhada, inclusive de possíveis danos causados aos seus funcionários.

A norma atribuiu à responsabilidade do empregador a de elaborar o PPRA, cabendo a ele exigir dos que a elaborem o seu cumprimento à risca. Não obstante a norma regular e detalhar cada etapa, o PPRA pode conter omissões, que podem ser na elaboração, com falhas na identificação dos riscos, ou ainda omissões quanto à utilização de equipamentos de proteção individual para cada tarefa específica. Não nos preocupando com os reais motivos que levam a essas omissões, buscamos

neste estudo fazer uma reflexão quanto o papel do empregador diante das omissões do PPRA em sinistros laborais.

O que foi visto é que a jurisprudência tem se firmado pela responsabilidade objetiva do empregador em praticamente todos os acidentes de trabalho, o que aponta para a interpretação símile nos casos de omissão do PPRA. O PPRA é de responsabilidade do empregador, e tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais vitais aos trabalhadores possíveis omissões em sua estrutura podem acarretar sérios danos à vida e a integridade física dos seus empregados, devendo recair a responsabilidade objetiva sob o empregador aos possíveis danos oriundos destas omissões.

Atribuir ao empregador à responsabilidade objetiva é proteger o polo fraco da relação de trabalho, o empregado, bem como garantir efetividade aos direitos fundamentais da saúde e da dignidade da pessoa humana, afinal proteger o trabalhador em seu meio ambiente de trabalho, lhe dando mecanismos capazes de minimizarem possíveis acidentes, é garantir a este trabalhador dignidade. Proteger através de procedimentos, ou equipamentos é garantir-lhes o direito a saúde.

REFERÊNCIAS

- CASSAR, Vólia Bomfim. ***Direito do Trabalho***. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.
- FARIAS, Talden Queiroz. Meio Ambiente do Trabalho. ***Revista Direito e Liberdade***, Mossoró, v.6, n.2, 2007.
- GAGLIANO, Pablo Stolze, e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. ***Novo Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil***. 7. ed. São Paulo: Saraiva, v.3, 2009.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. ***Curso de Direito do Trabalho***. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. ***Direito Civil Brasileiro***. 4. ed. São Paulo: Saraiva, v.4, 2009.
- MARTINEZ, Luciano. ***Curso de Direito do Trabalho***. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MELO, Raimundo Simão de. ***Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético***. São Paulo: LTr, 2004.
- MELO, Raimundo Simão de. ***Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador***. São Paulo: LTr, 2008.
- MORAES, Alexandre de. ***Direito Constitucional***. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de Direito do Trabalho***. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- SILVA, José Afonso da. ***Curso de Direito Constitucional Positivo***. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acidente do Trabalho: ***Responsabilidade Objetiva do Empregador***. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BRANDÃO, Claudio. ***Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador***. 2. ed.. São Paulo: LTr, 2006.

CAIRO JÚNIOR, José. ***O acidente do trabalho e a responsabilidade do empregador***. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.