



---

## Empresa deve garantir ambiente sadio para trabalhador

A necessidade de garantia de trabalho em ambiente saudável é exigência do direito à cidadania. Os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores estão assegurados nos artigos 5º e 7º. O legislador elegeu o meio ambiente (art. 225) como a categoria de bem de uso comum do povo. O trabalhador tem direito à proteção estatal à garantia de sua incolumidade física e mental.

O empregador deve assegurar condições de trabalho em ambiente sadio. A lei exige que seja feito exame admissional e demissional para devolver o trabalhador ao mercado com garantia de que sua saúde permaneceu intacta. Em caso de acidente, deve imediatamente comunicar a previdência e emitir sempre a CAT, havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência sob pena de multa em caso de omissão.

No caso de acidente, havendo culpa ou dolo, o empregador responde, ainda, perante o empregado com indenização reparadora do infortúnio laboral, sem prejuízo ao trabalhador de haver do INSS os seus respectivos direitos acidentários e ou previdenciários previstos em lei.

### **Veja jurisprudência sobre o assunto.**

O trabalhador no geral só conta com a sua força de trabalho como fonte auferidora de rendimentos necessários à subsistência, quer para si próprio, quer para sua família. As normas protetivas do trabalho humano vigentes no País, a par de assegurar condições mínimas de trabalho, estabelecem direitos alimentares trabalhistas, de ordem pública, alimentares e indisponíveis.

O modelo capitalista neoliberal, apesar do discurso de possibilitar aos Países hemisféricos a integração ao mundo da prosperidade e da fartura, no cotidiano não consegue demonstrar outra prática que não seja o da busca desenfreada do lucro. Não se importa sequer como o trabalho humano possa vir a ser juridicamente tratado, apesar de toda evolução social por que o mundo já passou, desde a escravidão e das garantias constitucionais vigentes da prevalência do social em detrimento do mero interesse particular do lucro.



A desigualdade entre o trabalho e o capital é real e por todos conhecida, constituindo-se assim no polo débil da relação entre os dois estabelecida, razão porque o legislador, visando assegurar instrumento equilibrador desses desajustes, adotou o princípio protetivo largamente conhecido como a do julgamento em favor do “*pro misero*”. Ou seja, na dúvida, deve-se julgar em favor do trabalhador, a parte mais fraca, na relação de trabalho. Neste sentido, decidiu, por exemplo, o TRT da 2ª Região: “*Prova empatada. Aplicação do princípio “in dubio pro misero”.* “*Luiz de Pinho Pedreira da Silva anota na avaliação do princípio interpretativo do Direito do Trabalho, que sua singularidade está em “que ele constitui a inversão de seu congênere do direito comum, pois enquanto neste o favor, em caso de dúvida, é pelo devedor e pelo réu”, no Direito especial do trabalho, conclui, “se faz na mesma situação, em benefício do empregado, que normalmente é credor e autor”.* *Havendo paridade de provas, ou “prova empatada” escreve Pinho Pedreira, pelas maiores dificuldades com que arca o empregado para a produção de provas, numa situação como esta, a dúvida gerada no espírito do julgador há de ser dirimida pro operário” (Principiologia do Direito do Trabalho, LTr, 1999, págs. 42/58).* (TRT da 2ª Reg. – Processo 19990472559 RO – 8ªT. Ac. 20000640624 – Rel. José Carlos da Silva Arouca – DOE 16/01/2001).

A proteção estatal assegurou ao trabalhador, ao lado do direito ao trabalho, ao salário, à cidadania – o da garantia à manutenção de sua saúde social, física, mental e ambiental – absolutamente necessária para que possa continuar no mercado de trabalho trabalhando, em plenas condições de higiene em sua saúde física e mental, para que possa continuar tendo assegurado o seu sustento, como fruto de seu labor.

O legislador constituinte, a par dos direitos fundamentais e sociais aos trabalhadores, assegurados no art. 5º e 7º, elegeu o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo. A necessidade social da comunidade de proteção de seus membros contra os infortúnios ocasionados pelos riscos gerados pelas ações que agridam o meio-ambiente, foi atendida, com a proteção do trabalhador contra o dano à saúde ou integridade física prevista pelo art. 7º, inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), ampliando-se a responsabilidade patronal a oferecer ao trabalhador um local de trabalho sadio, assegurando-lhe que quando demitido esteja em perfeito estado de saúde física e mental para o seu possível e viável retorno ao mercado de trabalho, um local de trabalho onde haja inclusive respeito à dignidade da pessoa humana, à sua personalidade à própria honra.

Esta garantia, dada a sua importância social, adquiriu “status” constitucional, ao prever o constituinte de 1.988 aos trabalhadores a proteção legal, visando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, como se extrai do exame do art. 7º, inciso XXII, sendo que esta garantia de segurança na preservação e manutenção da saúde física e mental do trabalhador é, em primeiro plano, da previdência. Mas ao mesmo tempo, é também, um dever da empresa, que por ter finalidade social (CF, art. 5º, XXIII e 170, III), deve, por seu turno, cuidar, zelar, diligenciar para assegurar ao trabalhador um local de trabalho salubre, sadio, cabendo-lhe adotar todas as necessárias medidas de segurança e medicina do trabalho, tais como a do fornecimento dos equipamentos de proteção individual, implantação de programas de prevenção contra acidentes, entre outras providências, evitando-se, assim, a ocorrência de sinistros, que no caso de omissão patronal, são tipificados criminalmente como lesão corporal culposa ou homicídio culposos. Pois que é direito do trabalhador ao ser demitido, encontrar-se em plenas condições de retornar ao mercado de trabalho, tal como quando foi



admitido.

Esta exigência já se encontra consolidada de há muito tempo, exigindo por isso, a CLT, no art. 168 os exames obrigatórios, quer os admissionais, quer os demissionais. Não cumprindo o empregador estas obrigações, por seu ato omissivo, no caso de uma ocorrência infortunística laboral no local de trabalho, pode vir ele a ser responsabilizado por sua culpa e ou dolo, como dispõe o art. 7º, inciso XXVIII, da Lex Legum: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Em caso de acidente, quer dentro das dependências da empresa, durante o expediente, quer mesmo os ocorridos durante o trajeto (percurso de vinda para o trabalho e ou de volta), deve a empresa sempre comunicar à previdência e imediatamente a ocorrência de qualquer acidente emitindo o CAT, havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, sob pena de multa em caso de omissão, como esclarece a ORDEM DE SERVIÇO DSS Nº 621, DE 05 DE MAIO DE 1999 (DOU 07.05.1999, rep. DOU 28.05.1999).

O preenchimento da CAT é de extrema importância e deve ser feito pelo setor de pessoal da empresa ou pelo empregador. Na falta da comunicação por parte da empresa, o próprio segurado acidentado, seus dependentes ou o médico que o atendeu podem eventualmente, nestas hipóteses, preencher a CAT, fato este que não isenta o empregador da sua responsabilidade. Tratando-se de afastamento do trabalho pelo prazo de até 15 dias, o ônus pelo pagamento dessa licença acidentária é do próprio empregador: “Sendo o empregado acidentado em local de trabalho e recebendo licença não superior a quinze dias, deve o pagamento dos dias não trabalhados ser arcado pelo empregador” (TRT 1ª R. – RO 4.633/91 – 6ª T. – Rel. Juiz Manoel Affonso M. de Farias Mello – DORJ 24.02.1994). Excedendo, e se for emitida a CAT, a responsabilidade é da Previdência.

A jurisprudência predominante entende que tendo o trabalhador sofrido acidente do trabalho, com afastamento superior a 15 dias, adquire direito à estabilidade acidentária que lhe garante o emprego nos 12 meses subseqüentes à cessação do auxílio-doença acidentário a teor do que prevê o art. 118 da Lei 8.231, de 1991. Neste sentido decidiu o TRT-SC: “*Ementa: ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A despedida do trabalhador, pelo simples fato de ter sofrido acidente de trabalho, é ato antifuncional, socialmente injustificado, contrário à função social da empresa e da propriedade (art. 5º, XXIII, da CF). O valor social do trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV), a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano (art. 170) o primado do trabalho reside na base da ordem social (art. 193). A estabilidade provisória acidentária é direito de há muito tempo perseguido pelos trabalhadores, mormente se considerar que o acidentado, ainda sob o trauma dos fatos extraordinários – acidente e suas conseqüências – e carência de plena capacidade laborativa, no mais das vezes, é sumariamente demitido, ficando impossibilitado da efetiva readaptação às suas funções. Assim, presentes os requisitos que autorizam a aplicação do art. 118 da Lei nº 8.212/91, faz jus a reclamante à indenização relativa à estabilidade provisória. Acórdão 3088/1999 – Juiz José Caetano Rodrigues” (Publicado no DJ/SC em 12-04-1999).*



*O autor é advogado trabalhista em Curitiba e em Paranaguá, Diretor de Assuntos Legislativos da Abrat (Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas), integrante do corpo técnico do Diap (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar) e da comissão de imprensa da AAT-PR (Associação dos Advogados Trabalhistas do PR)*

**Date Created**

30/08/2001