

O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E O ACIDENTE DE TRABALHO: por uma investigação mais precisa do nexo causal*

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO HEALTH AND THE OCCUPATIONAL ACCIDENT: for a more precise investigations of the cause

Paola Stolagli Lustre**

Silvio Beltramelli Neto***

Resumo: O presente artigo tem por objetivo analisar, à luz do direito fundamental à saúde e do meio ambiente de trabalho hígido, a problemática da investigação das causas de acidentes laborais, em especial sob a ótica da sua influência para fins de responsabilidade civil. Busca-se demonstrar a necessidade de readequação da metodologia de investigação das causas dos acidentes de trabalho, superando-se a tendência de análise exclusiva do comportamento do empregado e partindo-se da presunção (ainda que relativa) segundo a qual todo acidente de trabalho é resultado de falha organizacional na gestão da saúde e segurança laborais.

Palavras-chave: Direito à saúde. Segurança do trabalho. Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Nexo de causalidade.

Abstract: The present article has the objective to analyze, at the light of the fundamental right to health and to a healthy labor environment, the problematic of the investigations regarding the cause of occupational accidents, especially under the scope of the influence due to civil liability.

* Trata-se o presente artigo de uma versão reduzida e adaptada dos resultados de pesquisa científica realizada sob orientação do Prof. Dr. Silvio Beltramelli Neto, que culminou, ao final de 2014, com a apresentação de monografia intitulada **Nexo causal nos acidentes de trabalho: investigação e presunção**, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

** Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da PUC-Campinas. Advogada na área trabalhista.

*** Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela PUC-Campinas. Professor da Faculdade de Direito da PUC-Campinas. Procurador do Ministério Público do Trabalho na cidade de Campinas/SP.

The main purpose of this work seeks to demonstrate the need of a readjustment in the methods of investigations of the cause of labor related accidents, overcoming the tendency to investigate exclusively the behavior of the employee and assuming (even though relatively), that every labor related accident is the result of a poorly conceived management of the health and safety protocols in the work environment.

Keywords: Right to health. Occupational safety. Occupational accident. Civil responsibility. Causal nexus.

1 INTRODUÇÃO

A denominação “acidente do trabalho”, hoje, de forma abrangente, incluindo também as doenças profissionais e outros eventos acidentários, nos é dada pela Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social (Lei n. 8.213/1991), em seus arts. 19 e 20. A partir da previsão legal, infere-se que integram o conceito de acidente o fato lesivo à saúde física ou mental que, ligado ao exercício do trabalho, resulte em morte ou em redução da capacidade laborativa. O nexo causal é a relação de causa e efeito que se tem entre o infortúnio e o trabalho, de forma que qualquer lesão que seja resultante de acidente de outra origem não será considerada acidente do trabalho.

Não obstante a quantidade e a complexidade de normas que estabelecem obrigações aos empregadores e empregados, relativas à saúde e segurança laboral, verifica-se um elevado número de acidentes do trabalho. Todavia, a investigação das causas desses infortúnios, sobretudo nos âmbitos da empresa e do Poder Judiciário tende, historicamente, a concentrar-se na figura do acidentado e em seu comportamento, aliados às circunstâncias mais aparentes do microespaço em que as atividades eram pela vítima desempenhadas. Em decorrência, o debate acerca da existência de ato inseguro por parte do trabalhador ainda domina as lides relativas a acidentes de trabalho.

Nas discussões jurídicas desatadas após o ato lesivo consumado, a violação de um direito humano e fundamental, o direito à saúde, perde relevância em meio ao confronto de teses apresentadas unicamente na perspectiva econômica da reparação pela responsabilidade civil, ante uma lesão já havida.

Nessa esteira, o presente trabalho dedica-se a propor uma necessária mudança de paradigma, no que tange à apuração do nexo causal em matéria de acidente de trabalho, para muito além da averiguação centrada na existência ou não de ato inseguro cometido pela vítima do infortúnio.

2 O DEVER ESTATAL DE PROTEÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

Sem embargo da necessária análise da obrigação dos particulares que protagonizam a relação de trabalho em face do direito à saúde, interessa, neste instante, focalizar a postura que o Estado deve adotar, inclusive quando do exercício da fiscalização e da prestação jurisdicional, frente a situações que envolvem a saúde laboral.

É sabido que a Constituição Federal (CF) consagra o direito humano à saúde como direito fundamental, fazendo-o, em linhas gerais, no seu art. 6º, e especificando-o em seus arts. 196 e seguintes. O art. 196 da CF estabelece que “a saúde é direito de todos e dever do Estado”. Diz, ainda, que o Estado, para a consecução dessa tarefa, deve levar a efeito “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos”.

Especificamente no que se refere à saúde do trabalhador, o texto constitucional não é menos incisivo e a inclusão da matéria no documento nuclear do ordenamento jurídico nacional não deixa dúvidas de sua importância para a sociedade brasileira. É direito de qualquer trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da CF). Tal dispositivo salienta a obrigação do “Estado-Legislador” para com a salvaguarda da saúde do obreiro.

Até mesmo visando potencializar a atenção à saúde laboral, e dotando o Estado de legitimidade para impô-la aos particulares, a mesma Constituição Federal faz questão de admitir a existência de um meio ambiente do trabalho, submetendo-o, por conseguinte, a todo o arcabouço legal protetivo do meio ambiente considerado em todas as suas dimensões (natural, artificial e cultural). Arcabouço esse que se encontra erigido de modo sistematizado e com aplicação específica às relações de trabalho, a partir da articulação de dispositivos constitucionais (art. 200, inciso VIII, c/c art. 225, c/c art. 7º, incisos XXII e XXVIII), supralegais¹ (Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, seguida de outras dedicadas à saúde e segurança do trabalho, como as Convenções 161, 162, 164, 167, 170 e 176) e legais (Lei n. 6.938/1981, arts. 19 a 21 da Lei n. 8.213/1991, arts. 155 a 159 da CLT e Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego).

¹ Categoria adotada pelo STF, por ocasião do entendimento vigente acerca do *status* hierárquico dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e promulgados pelo Brasil, à luz do art. 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal.

Em se tratando o direito à saúde de um direito humano consagrado pela Constituição Federal - fazendo-o, por isso, um direito fundamental² -, a hipótese atrai para o Estado brasileiro o **dever de proteção**, concebido segundo os padrões consagrados nacional e internacionalmente, sobretudo nas searas do direito constitucional e do direito internacional dos direitos humanos, respectivamente.

Ensina Canotilho que os direitos humanos desempenham quatro funções fundamentais: função de defesa ou de liberdade, função de prestação social, função de proteção perante terceiros e função de não discriminação (CANOTILHO, 2003, 407-410)³. Esta classificação coloca em clara evidência o papel de sujeito passivo do Estado frente aos direitos humanos.

A função de defesa ou de liberdade é decorrência da histórica preocupação com a limitação do poder estatal, gênese dos direitos humanos, que põem, então, os interesses do cidadão (em especial a sua liberdade) a salvo da intervenção arbitrária do Estado. A função de prestação social está associada aos direitos humanos cuja concretização (otimização) dependa de providências positivas do Estado, *v.g.*, saúde, educação e segurança. A função de não discriminação deriva da igualdade como pilar da salvaguarda da dignidade da pessoa humana, instando o Estado a tratar seus cidadãos como iguais, em todas as suas instâncias de atuação (administrativa, regulamentadora e julgadora).

Importa, contudo, a este estudo, dar destaque à função da proteção perante terceiros, a qual, embora igualmente oponível ao Estado, distingue-se da função de prestação social por exigir providências estatais voltadas à **proteção dos titulares de direitos humanos em face da violação perpetrada por terceiros (outros particulares)** e não de promoção (ação para permitir que direito seja fruído), como visto na função anterior. No exercício da função de proteção perante terceiros, os diferentes órgãos estatais são instados a prevenir e reprimir afrontas a direitos humanos, principalmente mediante providências administrativas (Poder Executivo), edição de leis regulatórias e punitivas (Poder Legislativo) e realização de investigações, julgamentos e imposição de sanções (autoridade policial, Ministério Público e Poder Judiciário).

² Adota-se, aqui, dentre as várias possíveis, a terminologia segundo a qual os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados constitucionalmente.

³ Não obstante o notável jurista português - no que é acompanhado por outros tantos constitucionalistas, inclusive brasileiros - adotá-la a propósito do tratamento dos direitos fundamentais protegidos nas Constituições, cuida-se de classificação amplamente admitida também pela doutrina e pela jurisprudência do direito internacional dos direitos humanos, a partir da interpretação e da aplicação dos tratados internacionais.

As quatro funções dos direitos humanos colocam em voga o equívoco, que a teoria das gerações ajudou a consolidar, no sentido de que há diferentes categorias de direitos humanos, as quais acarretam distintos tipos de obrigações, em uma divisão estanque, quais sejam: liberdades públicas geram direitos negativos (de abstenção) e direitos econômicos, culturais e sociais geram direitos positivos (de prestação). Certo é que todo direito humano está apto a ensejar dever de respeito, promoção e proteção.

O dever de respeito é consequência da função de defesa ou liberdade e da função da igualdade (mormente a formal). O dever de proteção desdobra-se da função de proteção perante terceiro. Finalmente, o dever de promoção desdobra-se da função de prestação social e de não discriminação (especialmente a material).

Tomando-se o direito fundamental à saúde como exemplo, o Estado: (i) cumpre seu dever de respeito quando, por exemplo, observa a obrigação de não se valer da tortura para fins de apuração criminal; (ii) adimple seu dever de proteção, ao legislar em favor da saúde, bem como, em sua função jurisdicional, ao conferir efetividade, no caso concreto transformado em lide, às normas protetivas da integridade física e mental do indivíduo, tais como as disposições de salvaguarda da saúde do trabalhador; e (iii) satisfaz o dever de promoção, por meio de políticas públicas de prevenção e tratamento de agravos à saúde, como se verifica com as atividades previstas para serem realizadas pelo Sistema Único de Saúde.

Conclui-se, pois, no que interessa para os limites deste artigo, que as autoridades estatais envolvidas com a saúde do trabalhador - nesse grupo inserindo-se, dentre outros e com relevância, os Auditores Fiscais do Trabalho, os membros do Ministério Público do Trabalho e os Magistrados da Justiça do Trabalho - estão juridicamente obrigadas, em virtude do dever de proteção dos direitos humanos, a dotar, no caso concreto, de máxima efetividade todo o sobredito complexo de normas dedicadas à proteção da saúde do trabalhador.

E a análise desse arcabouço normativo, a seguir realizada, evidencia objetivo claro de prevenção dos agravos à saúde do obreiro, mediante a instituição de uma rede de deveres, distribuídos entre agentes estatais, empregadores e empregados. Dentro dessa divisão, por força de lei e com vistas a dar cumprimento ao direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos de sua atividade profissional (art. 7º, inciso XXII, CF), coube aos empregadores o ônus decisivo de gerenciar tais riscos sob a ótica da prevenção, mediante seu diagnóstico fidedigno e preciso e, a partir daí, da implementação de medidas que os eliminem ou, na impossibilidade, que os mitiguem.

Portanto, sob o prisma dos deveres estatais para com os direitos humanos, urge que os operadores do Direito, em especial os agentes do Estado, reconheçam: **toda lide acerca de um acidente de trabalho, inexoravelmente, carrega, subjacente, uma intervenção tardia do Estado, marcada pelo fracasso no desempenho do dever de proteção do direito humano à saúde, na perspectiva da prevenção.** Por outro lado, conquanto tardia, essa intervenção permanece submetida ao mesmo dever, mas, agora, em dupla perspectiva: reparatória, no que importa à vítima, e igualmente preventiva, à vista dos que porventura estejam à mercê dos mesmos riscos ensejadores do agravo aferido.

3 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Saliente-se, de saída, que há distinção entre a proteção do direito do trabalho e a proteção ao meio ambiente do trabalho. Enquanto o direito do trabalho liga-se a relações unicamente empregatícias, com vínculos de subordinação, a proteção ao meio ambiente do trabalho tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador (e não apenas do empregado), a fim de que desfrute a vida com qualidade, através de processos adequados, evitando qualquer forma de degradação da existência humana.

Neste sentido, no que concerne ao meio ambiente do trabalho, pode-se dizer que a questão está diretamente relacionada ao cotidiano do trabalhador em sua atividade laboral, exercida em proveito de outrem. Em termos jurídicos, dispõe o art. 3º, inciso I, da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, que meio ambiente de trabalho é o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

A regulamentação sobre meio ambiente do trabalho, segurança e saúde do trabalhador está baseada na Constituição Federal de 1988, responsável pela elevação da saúde do trabalhador, especificamente, à categoria de direito fundamental. Tal constatação resulta da já citada conjugação de dispositivos constitucionais, a começar pelos arts. 200, inciso VIII, e 225, *caput*, cuja interação consagra a existência do meio ambiente trabalho.

Evidente que a preservação do meio ambiente - incluindo, por conseguinte, o do trabalho -, vincula-se à proteção dos direitos fundamentais à saúde e à vida, havida, respectivamente e de modo amplo, nos arts. 5º, *caput*, e 6º da CF. Neste sentido, zelar por um ambiente de trabalho

sadio e equilibrado é tomar a defesa desses direitos básicos à existência humana com qualidade e em condições dignas. Não há que se falar em “sadia qualidade de vida” se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando-se o aspecto ambiental-laboral.

Tais normas, associadas ao quanto estabelecido no art. 7º, inciso XXII, da CF, que confere a qualquer trabalhador o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, demonstram que **a salvaguarda legal do meio ambiente laboral tem como finalidade precípua a prevenção dos agravos à saúde do trabalhador e não a compensação econômica, na hipótese de ocorrência do dano.** Bem por isso, conquanto muito importantes, as disposições constitucionais voltadas ao pagamento de adicionais (art. 7º, inciso XXIII) e a contratação de seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, inciso XXVIII) devem ser tomadas por obrigações patronais subsidiárias ao dever principal de prevenção. Nessa linha, **o art. 7º, inciso XXII, da CF explicita, de modo cabal e incontestável, a aplicação do Princípio da Prevenção**, próprio do Direito Ambiental, ao meio ambiente de trabalho.

Ainda no contexto constitucional, cabe mencionar a Convenção 155 da OIT (Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho), aprovada em 1981 e promulgada, no Brasil, pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994⁴. Tal norma insta os Estados a, mediante diálogo com as representações obreiras e patronais, por em prática “uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho” (art. 4.1), tendo por 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. (art. 4.2.)

⁴ A despeito do entendimento vigorante no STF, que qualifica como supralegais as normas internacionais de direitos humanos não aprovadas no Congresso Nacional, por *quorum* qualificado (art. 5º, § 3º, da Constituição Federal), a Convenção n. 155 da OIT deve ser abordada dentro do contexto constitucional, seja porque factível discordar-se do Excelso Pretório, em favor da constitucionalidade dessas normas, independentemente do referido *quorum*, a teor do § 2º do art. 5º da Carta Magna, seja porque a posição do STF enseja o reconhecimento de que tais normas, ao passo que “supralegais”, integram, no mínimo, o bloco de constitucionalidade que se atém à Constituição Federal, complementando-a.

Trata-se de norma internacional de direitos humanos, referencial sobre o tema, cuja importância já se revela a partir da definição dos âmbitos subjetivo e objetivo da proteção da saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral.

No que toca ao aspecto subjetivo, atinente aos sujeitos aos quais são dirigidos direitos e deveres em face do tema em questão, estipula a Convenção:

Art. 2.1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.

Art. 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;

Percebe-se, pois, que a proteção da saúde toca a todo e qualquer trabalhador, tratando-se ou não de obreiro com vínculo empregatício nos moldes traçados pela CLT, alcançando, conseqüentemente, prestadores de serviços e funcionários públicos⁵. Do ponto de vista subjetivo, portanto, está-se diante de espectro amplíssimo de protegidos.

Já no que tange ao objeto da proteção (aspecto objetivo), estabelece a Convenção, sem se apegar a descabidas restrições ou complexidades:

Art. 3. Para os fins da presente Convenção:

[...]

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) [...]

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.

⁵ Em sintonia com tal disposição encontra-se a Súmula n. 736 do STF: "Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores".

Extraem-se daí duas conclusões essenciais para a efetiva aplicação em concreto da proteção jurídica do meio ambiente laboral.

A primeira conclusão, calcada na letra “c” do enunciado normativo supratranscrito, importa no rechaço de qualquer noção restritiva do quanto contemplado pela ideia de meio ambiente de trabalho. Para além de uma classificação baseada em modalidades estanques (*v.g.*, natural, artificial, cultural e do trabalho), impende que o meio ambiente seja tomado de forma unitária, admitindo-se a interrelação entre suas facetas e, sobretudo, enfatizando-se que **o conceito de meio ambiente é centrado na figura do ser humano, superando-se equivocada compreensão que lance luzes apenas à natureza (meio ambiente natural) ou ao ambiente erigido pelo homem (meio ambiente artificial) e suas derivações (meio ambiente cultural e do trabalho).**

Em decorrência, verifica-se inadmissível qualquer tentativa de circunscrição da noção de meio ambiente laboral ao estabelecimento do empregador, associando-o, erroneamente, a um determinado prédio (a sede da empresa, o barracão da indústria etc.). Cuida-se, pois, de instituto dinâmico, revelado, na prática, a partir de fatores de distintas matrizes (natural, artificial, cultural e laboral) e presentes, de modo peculiar, em cada atividade humana envolvida. A respeito, adverte, com precisão, Guilherme José Purvin de Figueiredo:

A rejeição desta dicotomia decorre, essencialmente, do fato de que a expressão meio ambiente do trabalho não pode limitar-se ao segmento da indústria de transformação (salvo se pretendêssemos limitar-nos ao estudo do ambiente industrial). Há de se lembrar, por exemplo, do trabalho realizado pelos mineiros, em galerias subterrâneas intocadas originalmente pelo homem; o trabalho dos mergulhadores no fundo do oceano; o trabalho dos policiais florestais, dos repórteres de publicações sobre a natureza, dos caçadores etc. Nenhuma dessas modalidades de trabalho é realizada em ambientes artificiais ou construídos. [...]

A única forma de solucionar esse impasse será abandonar a dicotomia natural/artificial. [...]

A ideia de meio ambiente de trabalho está centralizada na pessoa do trabalhador. [...]

Se o aspecto dinâmico - o ato de trabalhar - é elemento caracterizador do meio ambiente de trabalho, então as normas de Direito Ambiental do Trabalho haverão de se ocupar da qualidade do conjunto de fatores que afetam a saúde física e mental do trabalhador e não meramente do espaço físico, estaticamente considerado, onde ele desenvolve suas atividades laborais. (FIGUEIREDO, 2007, p. 42-44)

A segunda conclusão, permitida pelo art. 3º, “e”, da Convenção 155 da OIT, consubstancia-se na percepção segundo a qual a saúde do obreiro não significa, exclusivamente, ausência de doença, mas, outrossim, a inexistência de absolutamente qualquer circunstância relacionada ao trabalho que agrida a integridade física ou mental do trabalhador, ainda que não manifestada sintomaticamente. Dito de outro modo, **a proteção da saúde do trabalhador vai muito além do enfrentamento da doença instalada ou da lesão havida, abrangendo a eliminação de toda situação de exposição a risco.** Ora, no mais das vezes, o que é a doença ocupacional senão o resultado do acúmulo de reiteradas submissões do trabalhador a elementos agressores de sua integridade física ou mental? Eis mais uma manifestação do escopo primeiro dos direitos e deveres relativos ao meio ambiente do trabalho: a prevenção.

Com vistas a colocar em prática seus objetivos, a Convenção 155 da OIT impõe que a política estatal em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho determine as funções e responsabilidades “das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades” (art. 6º). O Brasil assim o fez em sua legislação constitucional e infraconstitucional, deixando claro que o direito fundamental à saúde do trabalhador faz emergir, como seu correspondente, o dever do empregador de manter o meio ambiente do trabalho adequado, até por ser aquele que assume todos os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT)⁶. Essa constatação traz consigo óbvias consequências para a determinação da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho típico, de doenças ocupacionais e de seus equiparados, segundo as definições legais dos arts. 19 a 21 da Lei n. 8.213/1991.

4 A DISTRIBUIÇÃO DAS OBRIGAÇÕES RELATIVAS À PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

As disposições dos arts. 155 a 159 da CLT são os pilares da distribuição das obrigações jurídicas relativas à proteção do meio ambiente do trabalho e, por conseguinte, da saúde e da segurança do trabalhador.

Ao Estado, notadamente representado na figura do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, cabe, por um lado, o estabelecimento das

⁶ Nestes termos, o direito a um meio ambiente laboral hígido é produto do que a doutrina vem denominando “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”, fenômeno jurídico que admite a produção de efeitos dos direitos fundamentais entre particulares, gerando obrigações para pessoas jurídicas de direito privado e não apenas para o Estado.

normas sobre segurança e medicina do trabalho e, por outro, a coordenação, orientação, controle e supervisão da fiscalização e das demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho (art. 155, incisos I e II, da CLT). Do primeiro ônus o MTE desincumbe-se, sobretudo, com a edição das conhecidas Normas Regulamentares - NRs.

Aos empregados, toca a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as editadas pelo MTE, e a colaboração com o empregador na aplicação dos dispositivos voltados à proteção ambiental, ou seja, à redução dos riscos aos quais possa vir a estar exposto, sob pena de prática de ato faltoso, passível até mesmo de dispensa motivada (art. 158, CLT).

Aos empregadores compete cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados quanto a precauções para evitarem-se acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão competente, e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157, CLT).

Nota-se, pois, que o ordenamento jurídico brasileiro elege o empregador como o principal obrigado em face da proteção do meio ambiente de trabalho, quando lhe impõe a adoção das medidas de prevenção dos acidentes laborais típicos e das doenças ocupacionais, em especial as providências determinadas pela autoridade competente, como ocorre com as Normas Regulamentadoras do MTE, entre outras. Esse protagonismo, ao contrário de ser produto de interpretação isolada do art. 157 da CLT, revela-se no conjunto pátrio de normas, tomado sistematicamente.

A posição central do empregador como obrigado à proteção do meio ambiente de trabalho afigura-se decorrência lógica do direito fundamental do trabalhador de redução dos riscos impostos pela sua atividade profissional (art. 7º, inciso XXII, CF) conjugado com a posição de único responsável pela atividade produtiva e, pois, por todas as circunstâncias que a envolvem (art. 2º, CLT). Fosse de outra maneira, estaria sendo negada vigência ao cânone constitucional da submissão da livre iniciativa ao valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, e art. 170, da CF).

Como se não bastasse, a norma de regência da Previdência Social (Lei n. 8.213/1991) reconhece essa mesma posição, ao dispor, peremptoriamente, que “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” (art. 19, § 1º), constituindo contravenção penal a indiferença para com tal ônus (art. 19, § 2º).

O exame global das providências impostas ao empregador pelas autoridades competentes, notadamente por meio das Normas Regulamentadoras do MTE, permite a identificação de um claro *iter* a ser seguido, com vistas à eficaz prevenção dos agravos à saúde do trabalhador.

De saída, deve o empregador diagnosticar, de modo fidedigno e preciso, os riscos físicos e mentais envolvidos em todas as funções profissionais desempenhadas para a consecução da atividade produtiva. Daí a necessidade da confecção de estudos técnicos, como o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9), o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR-7), os Laudos de Insalubridade e Periculosidade (NRs 15 e 16), a Análise Ergonômica (NR-17), dentre outros. Para tanto, deverão contribuir profissionais técnicos especializados, integrantes de setor da empresa dedicado aos SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4).

Identificados os riscos, medidas de eliminação ou, na impossibilidade, de mitigação, deverão ser propostas e de fato implementadas algumas das quais já antevistas pela autoridade estatal competente, a exemplo do quanto consta das diversas Normas Regulamentadoras, inclusive no que se refere aos equipamentos de proteção individual e coletiva (v.g. NR-6). A fiscalização dessas medidas e a contribuição para a sua proposição (conquanto sem poder decisório) também são franqueadas aos trabalhadores, principais interessados na proteção pretendida e conhecedores da rotina das atividades e de muitos de seus riscos, mediante a obrigação patronal da constituição da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (NR-5)⁷.

Enfim, há uma lógica absolutamente clara e juridicamente estabelecida que orienta o empregador no cumprimento das suas obrigações para com a proteção da saúde e da segurança obreira.

Imperioso ressaltar outro dado fundamental para a investigação idônea das causas de um infortúnio laboral: a conduta da vítima deve ser apurada partindo-se do pressuposto segundo o qual sua capacitação para lidar com os riscos profissionais é dever do empregador, à luz do já citado inciso II do art. 157 da CLT, bem como do § 3º do art. 19 da Lei n. 8.213/1991 (“É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”).

Por certo, o empregado não se deve furtar às condutas legais que lhe tocam. Todavia, considerando as providências preventivas impostas ao empregador, a averiguação do nexo causal atinente a um acidente

⁷ Certamente a participação obreira e sindical mais efetiva na construção e implementação das medidas de proteção ambiental carece de aperfeiçoamento, conforme destaca Sebastião Geraldo de Oliveira: “A regulamentação não disciplina convenientemente a participação dos trabalhadores do SESMT, nem nos programas de prevenção, sobretudo de forma equitativa, como prevê a Convenção 161 da OIT. Além disso, os trabalhadores não têm qualquer parcela de poder decisório de modo a interferir nos rumos da política empresarial relativa à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho.” (OLIVEIRA, 1996, p. 235).

de trabalho, em especial sob o prisma da responsabilidade civil, não pode partir e se ater, exclusivamente, à existência ou não de conduta temerária da vítima. Há que se ir mais fundo.

5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ACIDENTE DO TRABALHO

Corriqueiramente, as discussões sobre os motivos da ocorrência do acidente de trabalho intensificam-se e desenvolvem-se no bojo de lides voltadas ao reconhecimento da responsabilidade pela reparação do mal experimentado.

A responsabilidade civil é a base fundamental do Direito como sistema de regulação das relações entre os homens, na perspectiva do ressarcimento de danos. O tema é considerado tão importante que, desde os primórdios, fomenta profunda controvérsia a respeito de sua fundamentação, principalmente no que concerne ao motivo que justifica a responsabilização de alguém por ato causador de prejuízos a outrem. Nessa seara, tradicionalmente, há duas conhecidas teorias: a subjetivista, baseada na culpa do agente, e a objetivista, que desconsidera a existência dessa culpa.

O direito brasileiro, em tese, manteve a culpa como fundamento geral da responsabilidade civil, a teor do que dispõe o art. 186, do Código Civil de 2002.

O termo **culpa** é o principal pressuposto da responsabilidade subjetiva, e foi empregado pelo Código Civil de 2002 em sentido amplo, compreendendo a noção de dolo e a de culpa em sentido estrito, caracterizada pela negligência, imprudência e imperícia. Assim, observa-se que, não demonstradas a violação de um dever jurídico e, sobretudo, a culpa do causador do dano, não se há de falar em responsabilidade civil, ficando a vítima sem a reparação dos prejuízos decorrentes do ato danoso.

De outro modo, diante do impulso desenvolvimentista do mundo contemporâneo, com a multiplicação das oportunidades e causas de danos, nos mais diversos campos das relações produtivas e econômicas, a concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, principalmente frente aos acidentes de trabalho, foi questionada, uma vez que os lesados passaram a ter dificuldades de comprovar a culpa do autor do ato ilícito e, por conseguinte, deixaram de obter a reparação dos danos sofridos. Dá-se, assim, o desenvolvimento da teoria da responsabilidade civil objetiva.

Fundada nos princípios de equidade, justiça e moralidade, a visão objetivista enfatiza que aquele que obtém lucro ou visa obtê-lo com uma determinada atividade deve responder pelos riscos e desvantagens

dela resultantes (GONÇALVES, 2013, p. 24). Na perspectiva pragmática, a marca característica da teoria da responsabilidade objetiva é a ausência da necessidade do lesado provar a existência de culpa ou dolo do agente que praticou o ato ilícito, bastando que se comprovem, apenas, o dano causado e uma relação de causa e efeito entre este e o ato do ofensor.

O Código Civil de 2002 contém hipóteses de responsabilidade objetiva, destacando-se a novidade do parágrafo único do art. 927, que estabelece a obrigação de se 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.

Verifica-se que o artigo mencionado encontra lastro na chamada Teoria do Risco, pela qual se avalia o perigo de dano inerente à natureza dos meios adotados para a consecução de determinadas atividades. Não há, portanto, aferição de dolo ou culpa.

Por sua idoneidade científica, a Teoria do Risco é vista com bons olhos pelos que alertavam para a falsidade do sistema de presunções, dentre eles Aguiar Dias:

[A teoria da responsabilidade objetiva] Corresponde, em termos científicos, à necessidade de resolver casos de danos que pelo menos com acerto técnico não seriam reparados pelo critério clássico da culpa. É visível, a este respeito, o erro das soluções encontradas pelos partidários da doutrina tradicional, e notória a artificialidade de suas construções. (DIAS, 2011, p. 49)

Ao se perquirir a responsabilidade civil por ocasião de acidente de trabalho, as concepções clássicas do instituto são necessariamente temperadas por disciplina peculiar em matéria de danos ao meio ambiente e pelas obrigações específicas voltadas à saúde e segurança no trabalho.

Na esfera trabalhista, parte da doutrina sustenta que a posição subjetivista também prevalece, diante da ocorrência de acidente do trabalho, com fundamento no art. 7º, inciso XXVIII, da CF. Sob tal entendimento, a culpa em sentido *lato* - caracterizada pelo dolo, pela imprudência, negligência ou imperícia - tem como substrato a violação de uma regra de conduta estabelecida, isto é, a não observância de um dever legal quanto à segurança, higiene e saúde do trabalho. Neste contexto, não há dúvidas de que o dever de reparar os danos causados só existiria quando comprovada a culpa do agente na violação da regra.

No entanto, o dia a dia da Justiça do Trabalho demonstrou que a exigência de prova da culpa do empregador pelo obreiro acaba por dificultar, e até mesmo impedir, a efetivação do real acesso à Justiça. De uns tempos para cá e em boa hora, uma maior atenção para com aquela distribuição dos deveres afetos à proteção do meio ambiente de trabalho, que enfatiza as obrigações patronais, impulsionou a superação do entendimento orientado pela prevalência da responsabilidade civil subjetiva em matéria de acidente laboral, abrindo-se espaço para a consideração da responsabilidade civil objetiva, nos moldes do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Particularmente no campo dos danos ao meio ambiente de trabalho - havidos também quando da falta de enfrentamento adequado das circunstâncias que acarretam acidente de trabalho típico e doença ocupacional -, a responsabilidade objetiva prestigia a Teoria do Risco aplicada à alteridade característica da relação de emprego, segundo a qual quem empreende determinada atividade que exige prestação de serviços por outrem assume os riscos daquela decorrentes, independentemente de culpa, salvo excludentes admitidas em lei.

Tal construção argumentativa advém da superação da análise isolada do inciso XXVIII do art. 7º da CF, que prevê indenização pelo empregador ao empregado, “quando incorrer em dolo ou culpa”. Considerando que o próprio art. 7º, no *caput*, admite-se aberto a complementações que visem à melhoria da condição do trabalhador, consagrando o Princípio da Proteção do Empregado, é com esse viés que devem ser acatadas, na seara laboral, as normas gerais de responsabilização em face de dano ambiental, independente da modalidade do meio ambiente afetada.

Partindo-se dessa premissa voltada à interpretação sistemática do ordenamento jurídico e, ainda, com fulcro nos princípios hermenêuticos da Harmonização Constitucional, da Proteção do Empregado e da Valorização Social do Trabalho, a hipótese versada atrai a disciplina do art. 225, § 3º, da CF, que impõe a responsabilidade civil de pessoas físicas ou jurídicas, por ocasião de “atividades lesivas ao meio ambiente”. Tal responsabilidade civil é explicitamente objetiva, nos moldes do detalhamento levado a efeito pelo art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente):

Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, **independentemente da existência de culpa**, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente. (g.n.)

A responsabilidade civil objetiva em matéria de danos ao meio ambiente laboral e à saúde física e mental do trabalhador é, portanto, uma realidade, a ser acatada, com vigor, pelo Poder Judiciário, que se mostra disposto a tanto, como denotam alguns dos enunciados aprovados, em 23 de junho 2007, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, capitaneada por Enamat, Anamatra e TST, a saber:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, § 3º, da Constituição Federal e do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981.

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

40. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. EMPREGADO PÚBLICO. A responsabilidade civil nos acidentes do trabalho envolvendo empregados de pessoas jurídicas de Direito Público interno é objetiva. Inteligência do art. 37, § 6º da Constituição Federal e do art. 43 do Código Civil.

41. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. Cabe a inversão do ônus da prova em favor da vítima nas ações indenizatórias por acidente do trabalho. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2007)

Portanto, olvidadas pelo empregador as providências legalmente determinadas de proteção do meio ambiente do trabalho, e, por consequência, da saúde e segurança do trabalhador, configurar-se-á a responsabilidade objetiva patronal. No caso de dano ambiental, consubstanciado no risco mantido pela inércia patronal, providências judiciais de natureza coletiva poderão ser adotadas para o restabelecimento da higidez ambiental pelos entes legitimados, como o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos profissionais, inclusive com pedidos de reparação de dano moral coletivo, independentemente de dolo ou culpa do infrator. Já na hipótese de materialização do risco proveniente do meio ambiente laboral não protegido em agravo à integridade física ou mental do trabalhador, com a ocorrência de acidente de trabalho, o descumprimento das normas de saúde e segurança é quanto basta para a configuração da responsabilidade objetiva do empregador e consequente reparação da vítima.

Note-se: **é desnecessário que o inadimplemento do empregador resulte, efetivamente, em acidente de trabalho típico ou em doença ocupacional. A própria indiferença para com as normas de proteção ambiental dirigidas ao contexto laboral enseja responsabilidade civil objetiva, porquanto a tolerância com a existência do risco, sem sua eliminação (ou, quando impossível, sua mitigação), produz, de per si, dano ao meio ambiente do trabalho e ao grupo de obreiros fragilizados.** É que o trabalhador está efetivamente exposto a agravos à sua vida e à sua saúde, exposição essa passível de prévio enfrentamento, em nome da preservação da existência humana saudável. Tal circunstância, por si só, já se mostra grave e altamente reprovável, porquanto tem lugar a partir de uma postura patronal inerte, indiferente à possibilidade real da lesão. Transmutando-se o risco em lesão à integridade física ou mental do obreiro, ou seja, em acidente de trabalho, então a agressão ao meio ambiente proporciona outra modalidade de dano, igualmente passível de responsabilidade civil objetiva: o dano à saúde do trabalhador.

6 O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO (NTEP) E A PRESUNÇÃO DO NEXO CAUSAL NOS ACIDENTES DE TRABALHO

O protagonismo patronal junto às obrigações para com a proteção do meio ambiente de trabalho subjaz a uma importante ferramenta, constituída, inicialmente, para fins previdenciários, e que já se afirma como potente instrumento de superação das dificuldades enfrentadas pela vítima de acidente de trabalho, quanto à prova do nexo causal. Trata-se do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - NTEP.

O NTEP nasce da conversão em lei da Medida Provisória n. 316/2006, que alterou a Lei n. 8.213/1991, a fim de introduzir o art. 21-A, com a seguinte redação:

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

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

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

A lista do NTEP, elaborada pelos órgãos previdenciários, leva em consideração o cruzamento de dados da Classificação Internacional de Doenças - CID e da Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE, estabelecendo uma presunção relativa de causalidade entre as doenças ocupacionais e as atividades econômicas que potencialmente possam acarretá-las.

O NTEP é um instrumento vital da perícia médica do INSS, que reconhecerá a natureza acidentária do infortúnio quando, a teor da normativa prévia, houver presunção do nexo causal entre o agravo e o trabalho. O objetivo é oferecer uma nova opção que independa da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

Além da finalidade de combater o flagelo social causado pelas subnotificações do acidente de trabalho, o NTEP destina-se a educar os empregadores, a fim de que estes adotem medidas que evitem o surgimento de doenças ocupacionais. Isto porque, ao contrário do que normalmente ocorre, diante da presunção de causalidade, as empresas passam a ter o encargo de desconstituir o constatado, ou seja, passam a suportar o ônus de comprovar a existência de fatores estranhos ao trabalho que pudessem acometer o trabalhador do agravo sofrido. Há, destarte, inversão do ônus da prova. A respeito, assevera Raimundo Simão de Melo:

Portanto, havendo ligação entre a doença e os riscos ocupacionais envolvidos na prestação de serviços, o nexo de causalidade entre uma e outro é presumido, cabendo ao empregador demonstrar a existência de

fatores fora do contrato de trabalho que pudessem ocasionar a enfermidade e, ainda, que pões em prática medidas de segurança visando à preservação da saúde do trabalhador. (MELO, 2013, p. 357)

Neste diapasão, não demonstrada a existência de fatores externos ao contrato de trabalho que pudessem causar o acidente laboral típico ou a doença ocupacional, o empregador não escapará do seu dever de indenizar os danos patrimoniais e extrapatrimoniais experimentados pelo trabalhador, visto que sua responsabilidade civil é objetiva.

Conclui-se, pois, que o NTEP constitui valiosa inovação em matéria de investigação do nexos causal de acidentes de trabalho, dado que estabelece verdadeira presunção da relação de causalidade entre enfermidade e atividade profissional. Tal associação está longe de ser aleatória, na medida em que é resultado de meticuloso levantamento dos agravos à saúde física e mental mais comumente verificadas junto a cada atividade econômica. É, portanto, um cruzamento de dados de cunho eminentemente estatístico e, por isso, demasiadamente revelador, apto, portanto, a simplificar a investigação do nexos causal nos acidentes laborais.

7 A INVESTIGAÇÃO DO NEXO CAUSAL NO ACIDENTE DE TRABALHO E O ERRO HUMANO: da culpa exclusiva à análise dos fatores organizacionais

O estabelecimento da responsabilidade objetiva do empregador em caso de dano ao meio ambiente e à saúde do trabalhador dispensa tão somente a perquirição de dolo ou culpa patronal, mas não elimina a demonstração do nexos causal entre atividade laboral e enfermidade.

A questão se apresenta tormentosa, porque grande parte das explicações existentes a respeito das causas dos acidentes de trabalho são baseadas fundamentalmente em modelos investigatórios de culpabilidade ou falha dos trabalhadores, durante a execução de suas tarefas. Dessa visão microscópica, enfatizando a relação homem/instrumento de trabalho, nasce um modelo de culpabilidade que não leva em conta o ambiente organizacional no qual essa interação acontece. Não à toa, a primeira hipótese levantada para um acidente laboral sempre remete à pergunta: o que teria a vítima feito de errado para que o infortúnio tenha acontecido?

Para além dessa perspectiva obtusa, quando não se cuidar de hipótese de presunção de nexos causal (NTEP), a investigação dos motivos de qualquer acidente de trabalho, inclusive sob o prisma da responsabilidade civil, deve ser feita sempre de modo a se analisar a cadeia causal,

mediante reconstituição aprofundada dos fatos em sentido reverso, isto é, a partir do resultado danoso até a adoção das medidas gerais de prevenção. Ou seja, impõe-se uma análise do nexos causal ampla e não dirigida apenas à conduta da vítima e ao microespaço físico perante o qual realiza suas atividades.

Nessa linha de entendimento, observa-se a urgência da superação do foco no erro humano, em favor da compreensão segundo a qual o aparente equívoco da vítima pode revelar problemática na cultura organizacional da empresa, no que diz respeito ao meio ambiente de trabalho.

Sob esse prisma, exemplificativamente, uma atitude temerária do trabalhador, que se revele decisiva para o evento acidentário, pode ser explicada, na origem, por deficiência de treinamento, cansaço decorrente de jornada de trabalho estendida, ausência de mecanismos de salvaguarda que impeçam a decisão equivocada do trabalhador etc., fatores que podem facilmente passar despercebidos por uma aferição preocupada apenas em saber se houve falha humana.

Há que se partir do pressuposto de que, em regra, o acidente de trabalho típico e a doença ocupacional resultam de falha na gestão dos riscos ambientais do trabalho, incumbência precípua do empregador, como aduzido.

Ressalte-se, ainda, o proveito coletivo da investigação mais ampla dos infortúnios laborais, consistente na possibilidade de se desnudar situação de risco que exponha um grupo muito maior de obreiros, para além da vítima, permitindo, assim, providências corretivas e que inibam novos acidentes.

Demais disso, embora as experiências mostrem a dificuldade geral em investigar a maneira como são tomadas as decisões pelos gestores patronais do meio ambiente de trabalho, percebe-se que, quando uma investigação mais ampla é realizada, pode acarretar melhoras decisivas na segurança do trabalho ou, ao menos, uma compreensão mais precisa dos erros cometidos nesses níveis.

Não se quer, com isso, afastar qualquer hipótese de culpa exclusiva da vítima pelo acidente de trabalho. Sua possibilidade é real. A esse respeito, tem-se o rompimento do nexos causal em hipóteses de caso fortuito, força maior e culpa exclusiva da vítima ou de terceiro, conforme leciona Rui Stoco:

Quando o sujeito passivo da relação processual afirma que o fato se deu em razão de caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima, ou até mesmo por fato de terceiro, em verdade está buscando demonstrar a inexistência de nexos de causa e efeito entre ele

e o resultado, pois é possível que alguém se envolva em determinado evento sem que lhe tenha dado causa. (STOCO, 2004, p. 147)

Na hipótese de culpa exclusiva da vítima, a circunstância excludente somente se verifica quando restar demonstrado que o ato que gerou o dano foi apenas da vítima. Sebastião Geraldo de Oliveira a define da seguinte forma:

Fica caracterizada a culpa exclusiva da vítima quando a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de curatela por parte do empregador. (OLIVEIRA, 2007, p. 146)

A questão é exatamente perceber que a apuração da culpa exclusiva da vítima só deve ter lugar em momento posterior à averiguação da inexistência de qualquer dano ao meio ambiente de trabalho propiciador do infortúnio. Dito de outro modo, **só cabe falar em culpa exclusiva da vítima após obtida a convicção de que todas as medidas de proteção foram adotadas, adequadamente, pelo empregador.**

Forçoso admitir que tal prova raramente estará ao pleno alcance do próprio lesado. Desse modo, certo é que, ao sustentar que determinado acidente de trabalho ocorreu por culpa exclusiva da vítima, cabe ao empregador o *ônus probandi*. Isto é, para se isentar da responsabilidade civil objetiva, caberá ao empregador comprovar que não concorreu para o acidente típico ou para o adoecimento, inclusive cumprindo todas as obrigações respeitantes às normas de saúde e segurança trabalho, notadamente no que tange ao idôneo diagnóstico de riscos e à implementação das correlatas medidas visando sua eliminação ou, quando impossível, ao menos sua mitigação.

Levando-se em consideração o modelo atual da forma de organização do trabalho nas empresas, com exigências de produtividade e cumprimento de metas abusivas que suscitam o crescimento do número de acidentes de trabalho típicos e adoecimentos ocupacionais, a mudança na gestão dos riscos ocupacionais se mostra cada vez mais urgente. Daí que, **em qualquer análise de erros humanos em sistemas produtivos complexos, há que se indagar quanto à possibilidade de que as falhas sejam induzidas por influências organizacionais e originadas de erros de decisão e/ou omissões gerenciais.**

Isso porque, diante do cenário atual da globalização, no qual se tem por escopo a pressão da concorrência e lutas pela conquista de

fatias de mercado, nota-se que a importância da produtividade, rentabilidade e lucratividade das empresas se sobrepõe à importância da preservação da saúde do trabalhador.

É fato que muitos processos organizacionais estão permeados de fatores indutores de acidentes, tais como comunicação inadequada, procedimentos ambíguos, escalas incoerentes, recursos insuficientes e orçamentos irrealistas.

Neste mesmo sentido, na obra **O acidente e a organização**, Michel Llory e René Montmayeul, que defendem a ideia de que os acidentes do trabalho decorrem de profundas falhas organizacionais, apontam:

Todos nós poderíamos nos felicitar com esses ganhos de produtividade, de tempo, com essas economias orçamentárias [...] Pode-se, por conseguinte, ter a impressão de que muitos gerentes, no nível de direção, prescrevem imperativos de desempenhos muito altos, cada vez mais restritivos, sem que estas condições de segurança industrial sejam mantidas ou até mesmo revistas e aumentadas. (LLORY; MONTMAYEUL, 2014, p. 14)

Entretanto, observa-se que, embora este deslocamento do eixo da simples atribuição de culpa ou de falhas humanas para o exame da gestão e da organização do trabalho se manifeste como o modelo ideal para a investigação do nexos causal e consequente redução de acidentes, ainda existe grande dificuldade em captar e definir a relação direta entre a cultura organizacional e a ocorrência de acidentes laborais.

As tarefas e ações da hierarquia gerencial raramente são processos padronizados. Um desempenho inadequado pode ser difícil de descobrir, já que se tem tido uma abordagem tradicional da análise de evento como análise de desvio laboral.

Desta forma, para que se desenvolva a análise organizacional da segurança é necessário que se abandone o conceito de erro humano. Assim propõem Michel Llory e René Montmayeul:

Entre essas inquietações, pensamos sobretudo no lugar do erro humano na análise dos acidentes. Esse conceito, que progressivamente se tornou um dogma, pesa sobre o futuro da segurança. A análise organizacional da segurança, para se desenvolver, deve de início abandonar esse quadro ideológico. É essa, aliás, toda a ironia, todo o drama e o futuro da análise organizacional da segurança. Para existir, ela deve acabar com um dos seus conceitos geradores: o **erro humano**. (LLORY; MONTMAYEUL, 2014, p. xxxi)

Do ponto de vista técnico-jurídico, o objetivo de atribuir a culpa do acidente ao empregado é deslocar a responsabilidade civil e criminal do empregador, bem como a responsabilidade ética e social da organização empresarial. Ao admitirem as falhas gerenciais, os gestores estariam desprezando o processo de tomada de decisões e, evidentemente, hostilizando suas próprias tarefas.

Por conseguinte, as investigações dos acidentes de trabalho são conduzidas de forma superficial e falha, atribuindo, imediatamente, a culpa ao próprio trabalhador, sem uma análise criteriosa das razões e intenções envolvidas nos atos que antecedem o acidente. Torna-se praticamente impossível se tirar uma lição a fim de se evitar que novos acidentes venham a ocorrer.

Com efeito, impera um quadro marcado pela prevalência do paradigma do erro humano, no qual se encontra uma resistência das chefias às análises de acidentes que revelem que suas origens estão associadas às decisões estratégicas relacionadas, entre outros fatores, ao aumento da produtividade e rentabilidade. De forma inflexível, o fator humano acaba se adaptando às condições técnicas e organizacionais do sistema previamente criado, ignorando-se, portanto, qualquer exame de fatores organizacionais⁸.

Essa perspectiva conservadora e simplista se perpetuou, ao longo dos tempos, contaminando os próprios profissionais técnicos que prestam serviços públicos, como, por exemplo, os peritos judiciais, em geral pouco afeitos a investigações mais amplas e aprofundadas sobre o nexo causal relativo a acidente de trabalho debatido em reclamação trabalhista.

Contribui para este quadro a carência de formação técnica voltada para o olhar organizacional do gerenciamento dos riscos ambientais do trabalho. Destaca-se, neste plano, a falta de capacitação de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho e de médicos e enfermeiros do trabalho, de cuja formação não fizeram parte, de modo expressivo, os conhecimentos da ciência da Ergonomia, que, em seus moldes atuais, não se restringe à mera análise do conforto do mobiliário do local de trabalho. A Ergonomia contemporânea preocupa-se exatamente com a avaliação de todo o contexto da atividade laboral, desde seus aspectos físicos (mobiliário, agentes insalubres, movimentos repetitivos, sintomatologia etc.), passando pela rotina de trabalho (*v.g.*, jornada, metas e comunicação com superiores hierárquicos) e atingindo aspectos mentais relacionados a comportamento, depressão, assédio moral, entre outros.

⁸ A esse respeito, *vide* VILELA, 2004.

Os estudos ergonômicos mais avançados propõem, assim, que a análise do acidente de trabalho paute-se pela averiguação de todos esses fatores e do modo como se articulam, considerando inclusive os padrões legais de conduta preventiva⁹.

A formação dos profissionais técnicos em saúde e segurança do trabalho que contemple os conhecimentos da mais moderna Ergonomia afigura-se providência sobremaneira proveitosa para o salto de qualidade e a idoneidade técnica da investigação do nexo causal em acidentes de trabalho, tal qual a preferência de contratação desses profissionais pelos empregadores e de sua nomeação como *experts* pelos órgãos estatais de fiscalização e de prestação jurisdicional.

Conclui-se, portanto, ser necessário que se ponha em pauta o investimento e promoção do meio ambiente do trabalho como uma questão de ordem pública, de interesse de toda a sociedade, a fim de que o local de trabalho se torne, além de salubre, valoroso. Assim sendo, o funcionamento íntimo das organizações implicadas na gestão dos riscos laborais é que deve ser o principal objeto de análise, inclusive na apuração do liame causal relacionado a acidente de trabalho.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo pretendeu trazer à reflexão a incômoda constatação de que grande parte das explicações a respeito das causas dos acidentes de trabalho ainda se pauta nos modelos de falha do trabalhador, com a consequente caracterização da culpa exclusiva da vítima, como hipótese excludente da responsabilidade civil patronal.

A possibilidade de eximir o empregador da responsabilidade civil por conta da existência de culpa exclusiva da vítima propicia um menor enfoque por parte da empresa em resguardar a salubridade e segurança no local de trabalho. Tal situação não se coaduna com o *status* de direito fundamental conferido pela Constituição Federal à saúde do trabalhador e, por conseguinte, ao meio ambiente que o cerca. Tampouco se justifica diante do protagonismo conferido ao empregador pelo ordenamento jurídico, no que se refere à adoção de medidas de proteção do meio ambiente de trabalho, com vistas à prevenção de infortúnios laborais. Tanto é assim que, à luz das normas constitucionais e infraconstitucionais de regência, a responsabilidade civil do empregador é objetiva em face de dano ao meio ambiente de trabalho - configurado pela indiferença para

⁹ Cf., ilustrativamente: LLORY; MONTMAYEUL, 2014; DANIELLOU; BOISSIÈRES, 2013; e VIRKKUNEN; NEWNHAM, 2015.

com a gestão de riscos -, bem como frente a acidente de trabalho típico ou doença ocupacional proporcionada pelo ambiente laboral inseguro.

Tendo em conta essa percepção, pensa-se possível até mesmo intuir que a investigação do nexos causal relativo a acidente laboral que focalize apenas o comportamento do obreiro e as circunstâncias mais aparentes do posto de trabalho da vítima, afigura-se, no mínimo, uma apuração superficial, quando não absolutamente deturpada.

Ante esse panorama, não se sustenta a investigação do nexos causal por ocasião de acidente de trabalho que enfoque a culpa exclusiva da vítima, a qual somente pode ser vislumbrada se definitivamente comprovada a adoção de todas as providências de proteção e prevenção legalmente impostas ao empregador. Daí porque a necessidade dessa apuração dar-se com horizontes mais amplos, a partir de análise mais profunda de todos os fatores que direta ou indiretamente influenciaram o evento acidentário.

Urge, portanto, o deslocamento do eixo da investigação do nexos causal no acidente de trabalho da simples atribuição de culpabilidade ou falha humana para as formas de gestão e organização empresarial. Para tanto, profissionais técnicos em saúde e segurança do trabalho têm que se mostrar abertos à nova perspectiva investigatória e, por conseguinte, obter capacitação neste sentido. O mesmo diga-se dos operadores do Direito que se ocupam da questão, sobretudo os agentes estatais (Auditores Fiscais do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Magistrados da Justiça do Trabalho), os quais devem conduzir suas apurações sob a perspectiva mais ampla das causas de acidentes de trabalho, buscando, diretamente ou pela via de seus assistentes técnicos, uma apuração mais idônea, para com isso desincumbir-se, satisfatoriamente, do dever estatal de proteção do direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na realidade, trata-se de uma mudança de postura que resgate a dramaticidade de um evento grave como o é qualquer acidente de trabalho frente à investigação de suas causas, pondo-se necessariamente em relevo, para além da mera discussão (econômica) com vistas ao ressarcimento do dano consumado, a ocorrência de uma violação a um direito humano cuja fruição condiciona a própria existência do indivíduo.

9 REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=161977&E1=&infobase=sumulas.nfo&softpage=Browse_Frame_Pg42>. Acesso em: 21 jul. 2015.

BRANDÃO, Claudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

DANIELLOU, F.; SIMARD, M.; BOISSIÈRES, I. (2010). Fatores humanos e organizacionais da segurança industrial: um estado de arte. Número 2013-07, **Les cahiers de la sécurité industrielle**, FonCSI, Toulouse, França, FONCSI, 2013. Disponível em: <http://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/biblioteca/FHOSI-portugues-v2_Maio-2014.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2015.

DANIELLOU, F.; SIMARD, M.; BOISSIÈRES, I. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Lumen Juris, 2011.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e à saúde dos trabalhadores**. 2 ed. São Paulo, LTr, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

LLORY, Michel; MONTMAYEUL, René. **Acidente e organização**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. 6. ed. RT: São Paulo, 2004.

VILELA, Rodolfo Andrade Gouveia *et al.* Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 20(2):570-579, mar./abr. 2004.

VIRKKUNEN, Jaakko; NEWNHAM, Denise Shelley. **O laboratório de mudanças: uma ferramenta de desenvolvimento colaborativo para o trabalho e a educação**. Tradução: Pedro Vianna Cava. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015.