

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Michele Weber Scheidmandel

A DESPEDIDA COM JUSTA CAUSA PELO NÃO USO DE
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Passo Fundo
2012

Michele Weber Scheidmandel

A DESPEDIDA COM JUSTA CAUSA PELO NÃO USO DE
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do professor Me. Felipe Cittolin Abal.

Passo Fundo
2012

“O emprego medieval da palavra trabalho, *travail*, *arebeit*, revela uma conotação similar de feito heroico que exige grande força e coragem e é realizado com espírito de luta. [...] ‘A benção ou a alegria’ do trabalho é o modo humano de experimentar a pura satisfação de se estar vivo que temos em comum com todas as criaturas vivas; e inclusive o único modo pelo qual também os homens podem permanecer e voltear com contento no círculo prescrito pela natureza, labutando e descansando, trabalhando e consumindo, com a mesma regularidade feliz e sem propósito com a qual o dia e a noite, a vida e a morte sucedem um ao outro”.

Hannah Arendt

RESUMO

Visa-se com o presente trabalho de conclusão de curso apresentar uma faceta interdisciplinar do direito processual do trabalho: a possibilidade de despedida com justa causa pelo não uso de equipamentos de proteção individual. Trata-se de tema técnico que buscará na Engenharia de Segurança do Trabalho elementos conceituais. Estes, juntamente com as orientações jurídicas, servirão para delinear o panorama do tema apresentado. Primeiramente, tem-se como necessário invadir a sistemática de segurança do trabalho para, em seguida, ser possível adentrar nos âmbitos do Direito. No primeiro capítulo é apresentado o meio ambiente de trabalho e a questão da promoção da segurança neste. No segundo capítulo aborda-se o contrato de trabalho e os princípios que o regem, com destaque para a boa-fé objetiva. Por fim, no terceiro capítulo discorre-se sobre os acidentes de trabalho, a responsabilidade civil do empregador e encerra-se concluindo que há possibilidade de o empregador despedir com justa causa o empregado que não fizer uso do equipamento de proteção individual.

Palavras-chave: Boa-fé objetiva. Despedida com justa causa. Equipamento de proteção individual. Segurança no trabalho.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.: Artigo

Arts.: Artigos

CC: Código Civil

CF: Constituição Federal

CIPA: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

EPI: Equipamento de Proteção Individual

EPI's: Equipamentos de Proteção Individual

NR: Norma Regulamentadora

NR's: Normas Regulamentadoras

PPRA: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PCMSO: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 A SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	10
1.1 O meio ambiente de trabalho: essência e características.....	10
1.2 A segurança no ambiente de trabalho: gestão e organização.....	15
1.3 Equipamentos de proteção individual: conceito e aplicação.....	21
2 A BOA-FÉ OBJETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EXTINÇÃO DO CONTRATO.....	26
2.1 O contrato de trabalho: definição e características.....	26
2.2 Princípios incidentes na relação de emprego.....	33
2.3 A despedida com justa causa: situações e efeitos.....	39
3 A DESPEDIDA COM JUSTA CAUSA PELO NÃO USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.....	47
3.1 Acidentes de trabalho e o não uso de equipamentos de proteção individual.....	47
3.2 A responsabilidade civil do empregador decorrente do acidente.....	54
3.3 Discussão sobre a possibilidade de despedida com justa causa pelo não uso de equipamentos de proteção individual.....	59
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, provavelmente uma das áreas que mais se conhece popularmente do direito, abrange a vida de qualquer indivíduo que desenvolva atividade laborativa. Nesse contexto figuram muitas pessoas e responsabilidades. É de amplo conhecimento que o trabalhador não só merece ser protegido quanto a sua integridade física e psíquica, como são imperiosas estas regras de proteção.

Pode-se pontuar algumas situações que amparam tal pensamento. Primeiro, há mais trabalhadores do que empregadores. Segundo, numa visão econômica: funcionário saudável produz mais, portanto, não significa gastos para seu empregador. Entretanto, há uma razão mais relevante, de enfoque histórico, para tal proteção. Passou-se o período em que trabalho significava suor e sangue, que jornadas extenuantes e trabalhos forçados eram a regra.

O empregado, antes de ser empregado, é um ser humano. Como tal, merece desenvolver suas atividades de labor em um ambiente de trabalho seguro. Com a finalidade de atingir tal objetivo foram estabelecidas regras de natureza protetiva ao empregado. Estas regras, que permeiam nosso ordenamento jurídico, não se auto realizam e não basta apenas o direito para fazê-las funcionar. Portanto, a Engenharia de Segurança do Trabalho e a Medicina do Trabalho entram em cena para solucionar parte da situação.

O Direito prevê que os riscos do ambiente de trabalho sejam reduzidos ou afastados, o que ocorre mediante práticas decorrentes da segurança e medicina do trabalho. Estas duas áreas, em conjunto, fornecem elementos ao direito com o fim de concretizar as previsões legais. Em especial, além de Planos de Prevenção de Riscos Ambientais e Comissões Permanentes de Segurança do Trabalho, há medidas muito mais próximas do empregado para que este proteja sua integridade física: os equipamentos de proteção individual.

Dessa forma, a presente pesquisa tem por objetivo estudar e analisar a possibilidade de despedida com justa causa pelo não uso de equipamentos de proteção individual. Justifica-se o tema pela importância social e jurídica da consequência iminente do não uso do equipamento, que é o acidente de trabalho. Além do que, é imperioso observar a proteção integral ao trabalhador.

Não se trata de tema abordado com recorrência o que, academicamente, é positivo, uma vez que se poderão obter resultados próximos do ineditismo ou pouco conhecidos. Além

do que, o direito do trabalho é uma das vertentes do direito que mais se aproxima da sociedade pelo simples fato de que a grande maioria da população trabalha, trabalhou ou vai ter que trabalhar algum dia, salvo raras exceções.

O tema se justifica pela sua relevância. A uma, porque envolve grande parcela da população, a duas porque diz respeito à saúde e integridade dos indivíduos que desenvolvem atividade laborativa e a três, porque se trata de assunto não recorrente em trabalhos acadêmicos ou mesmo em livros e artigos científicos, sendo, de certa forma, inédito.

Enfim, para atingir o objetivo, o método de abordagem utilizado é o dedutivo. Este método se correlaciona com o problema na medida em que será necessário um momento explicativo, a fim de se delinear um panorama do tema. Em seguida, com a base teórica já estabelecida, formular conclusões calcadas na análise destas.

O método de procedimento desenvolver-se-á, de início, com levantamento bibliográfico na área jurídica, seguido de levantamento jurisprudencial. Após delineado o panorama jurídico do tema se fará contato com a Engenharia de Segurança do Trabalho, com levantamento bibliográfico da área. Preparada a base teórica da pesquisa, será dado seguimento com a análise da bibliografia.

Com os dados angariados, proceder-se-á com a formulação do texto escrito. Esse trará, basicamente, a descrição da situação jurídica da despedida com justa causa, o regramento de segurança do trabalho e sua aplicação, além da definição de responsabilidades e medidas aplicáveis quanto ao descumprimento destas. Ainda, será realizada a discussão do tema e apresentação da realidade de segurança do trabalho e visão jurídica.

Assim, no primeiro capítulo serão apresentados conceitos e noções relativas à segurança no meio ambiente de trabalho. Será abordado o meio ambiente de trabalho, a gestão e organização da segurança, destacando-se a aplicação dos equipamentos de proteção individual. No segundo capítulo será apresentado o contrato de trabalho da sua formulação até sua extinção, restrito a relação de emprego. Será dada ênfase para os princípios incidentes neste, em especial a boa-fé objetiva.

O último capítulo, por sua vez, será dedicado à discussão do problema. De início, será necessário discorrer sobre a questão dos acidentes de trabalho e sobre a responsabilidade civil do empregador. Em seguida, será abordada a hipótese da pesquisa, ou seja, a possibilidade de despedida com justa causa quando o empregado se negar a usar o equipamento de proteção

individual recomendado. Neste momento serão mencionadas as variáveis envolvidas no problema.

No âmbito do problema proposto há que se considerar as relações de trabalho. Estas pressupõem obrigações recíprocas, entre empregado e empregadores. Sabe-se que, por expressa previsão constitucional, a atividade laboral é considerada de risco e, para reduzir tais riscos são adotadas medidas de prevenção e uso de equipamentos de proteção. Estes últimos, menos afetos ao campo do Direito, serão definidos pela Engenharia de Segurança do Trabalho em associação com a Medicina do Trabalho.

Os profissionais destas duas áreas serão os principais expoentes na melhora das condições de trabalho pois buscarão evitar os riscos ambientais e, conseqüentemente, diminuir os efeitos nocivos à integridade do trabalhador. Contudo, somente ações planejadas, de cunho preventivo, não são suficientes para eliminar os riscos dependendo da atividade desenvolvida. Portanto, para evitar ao máximo o dano à integridade do trabalhador, poderá ser necessário o uso de equipamentos de proteção individual.

O equipamento será adequado para a função desenvolvida e o tipo de trabalho, como cintos de segurança, luvas impermeáveis, roupas térmicas, óculos de proteção, dentre outros. O engenheiro de segurança irá estabelecer o equipamento apropriado e, caberá ao empregado a sua conservação e uso. No quesito uso caberá ao empregador a orientação quanto à forma correta de utilização e a fiscalização.

O empregado que se negar a usar o equipamento, além de colocar sua integridade em risco, estará rompendo os laços de confiança existente com seu empregador, demonstrados pela presunção de boa-fé objetiva na relação de emprego. Diante disso, poderá o empregado receber a penalidade máxima prevista em direito do trabalho: a despedida com justa causa, ocasião em que o empregador deixará de pagar ao empregado os ônus habituais, devidos quando da rescisão do contrato de trabalho.

Por ser penalidade máxima, é necessário observar os requisitos legais de tal modalidade de rescisão, assim como, não se pode afastar do bom senso, aqui bem traduzido pela proporcionalidade entre o ato e a medida disciplinar. Tudo isso com o evidente objetivo de manter a proteção à saúde e integridade do trabalhador.

1 A SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O presente estudo visa discorrer acerca da despedida com justa causa em decorrência do não uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) por parte do empregado. E, para situá-lo, é necessário, antes de adentrar em questões especificamente de direito do trabalho, traçar um panorama dos fatos que permeiam a situação jurídica.

A abordagem inicial se dará com noções de segurança no ambiente de trabalho, tendo início na ideia de meio ambiente de trabalho. Entender sua essência e características é necessário para se delinear os arredores desta possibilidade de encerramento do contrato de trabalho. Em complementação, noções de segurança serão analisadas e, por fim, questões relativas aos EPI's.

1.1 O meio ambiente de trabalho: essência e características

O conceito de meio ambiente geral advém do Direito Ambiental, o qual surgiu em decorrência da crescente preocupação com os impactos causados ao ambiente em que vivemos. Esta preocupação fundou-se no fato de que as alterações que estão sendo perpetuadas pela ação ou omissão do homem causam impactos, muitas vezes, negativos. Estes impactos negativos implicam em consequências à vida e saúde do homem. Segundo Rocha:

A discussão sobre a gênese do direito ambiental pode ser mais bem compreendida, quando se nota que concepções e pensamentos filosóficos fundam essa disciplina jurídica. Desde logo, é importante notar que as expressões antropocentrismo, ecocentrismo e humanismo ambiental abrigam uma multiplicidade de posições teóricas que certamente interferem na formação e no desenvolvimento do direito ambiental e da própria noção de meio ambiente (2002, p. 77).

O que se pode identificar é que tal construção teórica teve início com a Declaração sobre o Meio Ambiente Humano em seu artigo 1º e, posteriormente, com a edição da Lei n. 6.938/81, em seu artigo 3º, inciso I: “art. 3º: para os fins previstos nesta Lei, entende-se por meio ambiente: I – 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” (HAINZENREDER JR. E TRINDADE, 2011, p. 88/89).

Posteriormente, movida por estas ideias e conceitos, a própria Constituição Federal (CF) fez menção de proteção ao meio ambiente em seu artigo 225, quando diz que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Ainda, na Carta Magna, especificamente no art. 200, inciso VIII vê-se a seguinte previsão: “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”. Portanto, entende-se que o meio ambiente de trabalho está incluído na ideia de meio ambiente geral.

A CF esboça a ideia de proteção ao meio ambiente geral e de trabalho, mas não traz, especificamente, o que seria o meio ambiente de trabalho, ou até mesmo o meio ambiente geral. Entretanto, partindo de um pressuposto simples, de entendimento etimológico, pode-se pensar que meio ambiente são os elementos que estão ao nosso redor.

Esta ideia é realmente abrangente e pode incluir o local, os agentes físicos, químicos e biológicos, as pessoas, os objetos, etc. Já o meio ambiente de trabalho leva a um conceito mais restrito, que poderia incluir todo o já citado mas limitando o local àquele em que o serviço é prestado. É nesse sentido que Moraes conceitua meio ambiente de trabalho:

É a interação no local de trabalho, ou onde quer que o empregado esteja em função da atividade e/ou à disposição do empregador, com os elementos físicos, químicos e biológicos nele presentes, incluindo toda a sua infra-estrutura (instrumentos de trabalho), bem como o complexo de relações humanas na empresa e todo o processo produtivo que caracteriza a atividade econômica de fins lucrativos (2007, p. 27).

Pode-se concluir que a essência do meio ambiente de trabalho consiste no local onde o serviço é prestado e o que faz parte deste local. As características, por sua vez, irão decorrer, de forma específica, do tipo de serviço prestado. De forma geral, característica é o que distingue, o que individualiza. A autora anteriormente citada, amplia o conceito anteriormente apresentado explicitando que:

Meio ambiente de trabalho é o local onde o homem realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, desenvolvendo atividade profissional em favor de uma atividade econômica. O trabalhador participa da atividade econômica em interação com os meios de produção e toda a infra-estrutura necessária ao desenvolvimento da prestação laboral. Ao conjunto do espaço físico (local da prestação de trabalho ou onde quer que se encontre o empregado, em função da atividade e à disposição do empregador) e às condições existentes no local de trabalho (ferramentas de trabalho, máquinas, equipamentos de proteção individual, temperatura, elementos químicos, etc. – meios de produção) nas quais se desenvolve a prestação laboral denominados meio ambiente de trabalho (MORAES, 2002, p. 75, grifo do autor).

O que distingue o meio ambiente de trabalho do meio ambiente geral, para começo, é o fato de que haverá pessoas desenvolvendo, especificamente, atividades econômicas. Ou seja, indivíduos que empregam sua mão de obra na produção de bens ou na prestação de serviços. Para tanto, por determinado período de seu dia estarão em um local – espaço físico – adstritos às condições ali existentes. Rocha faz excelente apontamento:

[...] o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente de trabalho constitui o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido (2002, p. 127, grifo do autor).

Pode-se entender que as condições é que irão caracterizar o ambiente de trabalho, pois reside aí o diferenciador entre uma atividade laboral e outra. A essência está no local, enquanto que as características são demonstradas pelas condições de trabalho. Com estas ideias é possível dimensionar o que seria o meio ambiente de trabalho e sua composição.

No entanto, o meio ambiente de trabalho não pode ser visto num contexto fechado, até porque, o direito do trabalho permite por meio da flexibilização transformações e diversidade no desenvolvimento das atividades laborais (MORAES, 2002, p. 25). Pode-se concluir que há um conceito amplo e geral de meio ambiente do trabalho, mas este só será específico e restrito quando analisada a situação fática.

Segundo Rocha o meio ambiente de trabalho “não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui *locus* dinâmico, formado por todos os *componentes* que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia-a-dia laboral” (2002, p. 127,

grifo do autor). Tal entendimento corrobora a ideia de que o conceito de meio ambiente de trabalho não pode ser entendido como algo estático, mas sim, conforme o que se apresenta na realidade fática e observada a atividade prestada.

É pertinente incluir o empregador e o empregado como constituintes do meio ambiente de trabalho. Até porque, não é possível verificar a existência de ambiente de trabalho sem que o ser humano faça parte deste. É o homem que modifica e interage com o ambiente, é este que produz, transformando o espaço físico em local de trabalho (ROCHA, 2002, p. 130/131).

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu art. 3º: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. O empregado é quem desenvolve a atividade laboral – o serviço –, aquele que interage com o meio ambiente de trabalho e se sujeita às condições de trabalho.

Já o empregador, definido pelo mesmo diploma legal em seu art. 2º, é “(...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O empregador, neste contexto, será o que proporciona ou define o local da prestação de serviço e se responsabiliza sobre este e suas condições.

Quanto à atividade, encontraremos no meio ambiente de trabalho os riscos que permeiam o desenvolvimento desta. Segundo Torreira, risco ou perigo são “uma condição ou mudança de um conjunto de circunstâncias que apresentam um determinado potencial para o acontecimento de prejuízos ou danos, doenças e outros incidentes e acidentes” (1999, p. 115).

Oliveira exemplifica agressões à saúde do empregado advindas de seu ambiente de trabalho. Ainda, aponta consequências decorrentes da exposição à agressões constantes. Vejamos:

No local de trabalho determinado pelo empresário, o empregado pode sofrer diversas agressões enquanto desenvolve sua atividade. São exemplos de agentes agressivos o ruído, o calor, os agentes químicos e biológicos, o risco de acidentes, o trabalho noturno e em turnos, as horas extras habituais, a organização rígida do trabalho, o ambiente psicológico e social, as posturas incorretas do ponto de vista da ergonomia, as tarefas repetitivas e monótonas, o trabalho penoso, o receio do desemprego etc. a presença isolada ou cumulativa de tais agentes acarreta para o trabalhador efeitos variados, de acordo com a sua vulnerabilidade individual: desconforto, insatisfação, estresse, fadiga, estafa, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e até a morte prematura (2002, p. 158).

As agressões à saúde do empregado no ambiente de trabalho decorrem, em geral, dos riscos ambientais ali existente os quais podem ser causadores de acidentes de trabalho. Barbosa Filho define o que são riscos ambientais, destacando que estes são potenciais causadores de agressões ou danos à saúde do empregado:

Diariamente, o ambiente, as ferramentas, as máquinas e as posturas assumidas, entre outras variáveis presentes no ambiente de trabalho, nos colocam à mercê de oportunidades de danos a nossa integridade e a nossa saúde. Se estes irão se concretizar, não podemos afirmar. Todavia, poderemos estimar, com determinado grau de certeza, as chances com que cada um de desses elementos do cotidiano do trabalho poderá contribuir para essa concretização indesejada. A cada uma dessas oportunidades de danos à integridade ou à saúde de uma pessoa em seu ambiente de trabalho denominamos de *riscos ambientais* (2001, p. 52, grifo do autor)

Assim, depreende-se que o meio ambiente de trabalho pode ser nocivo à saúde física e mental do empregado acarretando-lhe consequências graves. No entanto, nem todo ambiente será agressivo na mesma medida, isso vai depender, principalmente, da atividade desenvolvida. Desta breve leitura, poderíamos separar os agentes agressivos em três grupos: físicos, químicos e biológicos.

O Ministério do Trabalho, encarregado de editar legislação complementar, publicou as chamadas normas regulamentadoras (NR's), aprovadas pela portaria n. 3.214 de 08 de junho de 1978. Estas normas tem o condão de, como o próprio nome diz, regulamentar situações relacionadas ao desenvolvimento de atividades econômicas de forma a resguardar a segurança das pessoas envolvidas. Quanto aos riscos ambientais a Norma Regulamentadora 9 (NR 9) define o que são riscos ambientais e especifica cada um dos agentes agressores.¹

Além dos riscos físicos, químicos e biológicos, a portaria n. 25, de 29.12.94 que deu nova redação à NR 9, apresenta uma tabela que também indica como riscos ambientais os ergonômicos e os decorrentes de acidentes. Para a definição de ergonomia, busca-se na

¹9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som.

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) seu conceito, uma vez que a própria NR não a define. Conforme segue:

A Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema. Os ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas (ABERGO, 2012).

A ergonomia estará ligada à organização do trabalho considerando sua finalidade e, a interação do homem com o ambiente de trabalho de forma a lhe proporcionar adequação e conforto no desempenho de suas atividades. Assim, os riscos ergonômicos estarão relacionados, por exemplo, com posturas inadequadas ou controle rígido de produtividade.

Do exposto, observa-se que o meio ambiente de trabalho pode implicar em agressões à saúde do trabalhador. Trata-se de um meio ambiente que contém riscos provocados por agentes agressores (físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos). As agressões devem ser evitadas ou, pelo menos, amenizadas. Para que isto seja possível existem medidas a serem adotadas, como o uso de EPI's. Ainda, podem ser desenvolvidas comissões de fiscalização e promoção da segurança no ambiente de trabalho, objeto do próximo capítulo.

1.2 A segurança no ambiente de trabalho: gestão e organização

Da leitura da CF depreende-se, como direito do empregado, a segurança no trabalho². Portanto, embora o assunto se coadune mais com o Direito, outras ciências virão em seu auxílio, como a Engenharia de Segurança do Trabalho e a Medicina do Trabalho. A par de tal fato e com o intuito de localizar os estudos, é de se fazer alguns apontamentos, os quais servirão de guia possibilitando o entendimento da segurança no ambiente de trabalho.

No campo do direito, conforme bem pontua Moraes:

² Art. 7º, inciso XXII.

[...] o Direito Social é ciência destinada à proteção dos *trabalhadores em sentido lato*, isto é, de todos aqueles que, durante a vida dispõem suas forças físicas, intelectuais e mentais na realização e execução da prestação de um ofício, função ou serviço, bem como é ciência que tutela as relações entre patrão, obreiro e sociedade (2002, p. 43, grifo do autor).

A segurança do trabalho se ocupa em estabelecer, com base em conhecimentos técnicos, meios de se desenvolver as atividades de trabalho com o escopo de não prejudicar a saúde ou vida do empregado. Ou ainda, especificar equipamentos para a diminuição dos riscos que algumas atividades apresentam. Pois, depreende-se que o trabalho é uma atividade de risco (OLIVEIRA, 2002, p. 375/380).

Por conseguinte, conforme preceitua a CF, deve-se proporcionar um ambiente de trabalho saudável e não lesivo ao obreiro. Veja-se pertinente comentário de Souto:

[...] o risco é inerente ao trabalho, admitindo que ele faz parte da atividade laboral das pessoas. Desse modo, fica excluída a possibilidade de inexistência absoluta do mesmo, já que a possibilidade de risco é 'inerente' ao próprio processo de viver, está, por sua natureza, inseparavelmente ligado a qualquer tipo de trabalho, como uma de suas características (2003, p. 95).

O trabalho é uma atividade de risco, como já analisado anteriormente, e este fato é destacado, inclusive, por previsão legal. Assim, primeiramente, é obrigatório que se procure preservar a integridade do operário. Para isso, além das normas jurídicas, há ciências que se ocupam de verificar os riscos no local de trabalho e desenvolver medidas adequadas para reduzi-los ou evitá-los. A Engenharia de Segurança no Trabalho é uma delas e a Medicina do Trabalho é outra. Estas duas serão os maiores expoentes na prevenção de riscos e acidentes e promoção da segurança no ambiente de trabalho.

Quanto à Medicina do Trabalho, Torreira indica que é “o ramo da Medicina que visa à preservação da saúde do trabalhador, melhorando as condições de sua atividade, bem como corrigindo as consequências da mesma que lhe são prejudiciais” (1999, p. 3). Assim, o médico do trabalho objetivará a prevenção, identificação e tratamento de danos à saúde do trabalhador.

No tocante à Engenharia de Segurança, Torreira informa que “a meta fundamental da Engenharia de Segurança é prever os perigos em cada tipo de atividade laboral e controlá-los,

diminuindo ou eliminando-os” (1999, p. 115). O próprio autor indica, mais adiante, que a noção de perigo corresponde à de risco. Assim, o objetivo a ser alcançado pela Engenharia de Segurança do Trabalho é a prevenção de riscos.

O profissional da Engenharia de Segurança do Trabalho irá planejar e adequar a atividade laboral de forma a reduzir os riscos ambientais. Além de orientações quanto à prevenção dos riscos, apresentará ao empregado equipamentos a serem utilizados em favor de sua proteção individual. Estas duas ciências auxiliarão na promoção de um direito fundamental do empregado. Novamente, Moraes traz apontamento jurídico elucidativo:

O direito à saúde e segurança do trabalhador passa a ser realidade jurídica, possuindo o obreiro o direito de ver tutelada as condições em que presta a atividade, através de normas técnicas que promovam o bem estar físico e mental, bem como facilidade e adaptação do homem ao seu ambiente de trabalho. A redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito de todo e qualquer trabalhador, podendo valer-se de instrumentos jurídicos quando ameaçado ou agredido nas relações laborais ou no meio ambiente do trabalho. Nota-se que, em qualquer relação de emprego deve o empregador observar as normas de proteção, promovendo os meios necessários para a prevenção das agressões à saúde no ambiente do trabalho, ou seja, deve respeitar as normas de segurança e medicina do trabalho, sob pena de infringir garantia fundamental do trabalhador, além de ir contra dispositivo de lei constitucional (2002, p. 49)

A segurança no ambiente de trabalho é, em parte, determinada por NR's editadas pelo Ministério do Trabalho. Estas normas visam, como o próprio nome refere, regulamentar as relações de trabalho e, principalmente, os dispositivos da CLT que se refiram a segurança e medicina do trabalho. Com o objetivo de fazer do meio ambiente de trabalho um lugar seguro foram estabelecidas diversas formas de proporcionar segurança aos indivíduos (HAINZENREDER JR. E TRINDADE, 2010).

As NR's e a legislação em vigor preveem a criação de órgãos internos e programas preventivos obrigatórios. Ambos deverão ser implantados pelo empregador no intuito de evitar os riscos ambientais ou criar formas de prevenir agressões à saúde do trabalhador, em especial, os acidentes de trabalho. Aqui começa a se delinear a responsabilidade do empregador quanto à segurança no trabalho.

O art. 82 do Decreto-Lei n. 7.036/44 prevê a criação de comissões internas com representantes dos empregados, com o intuito de promoção da segurança no ambiente de trabalho. Este órgão interno é conhecida por Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

(CIPA). Segundo Oliveira “a CIPA tem como objetivo definido na regulamentação a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador” (2002, p. 372).

Como já destacado anteriormente, as NR's são de grande valia quando se trata de segurança no ambiente de trabalho. A NR 5 prevê a criação da CIPA. Esta buscará, com o apoio de representantes dos empregados, indicar condutas e medidas que implementem a promoção da segurança. Conforme segue:

5.1. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Em complementação à CIPA, a NR 4 prevê a existência de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Vejamos trecho de seu texto:

4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes do Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Cumprir destacar que este serviço será obrigatório conforme o grau de risco da empresa e a quantidade de funcionários, como indica a própria NR citada. É uma forma de reduzir os riscos ambientais e evitar as agressões à saúde do empregador. Vê-se nitidamente o caráter preventivo destas medidas, o que não exclui, por certo, o caráter terapêutico, mas o objetivo maior é evitar o dano.

Toda empresa, em maior ou menor grau de complexidade, deverá manter um serviço de segurança do trabalho e prevenção de acidentes, além dos programas, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). O primeiro está previsto na NR 9 e o segundo encontra na NR 7 diretrizes para sua implementação.

Barbosa Filho faz excelente comentário quanto ao PCMSO. Ele destaca a importância de tal medida, ao pontuar que:

A saúde dos trabalhadores de uma organização está ligada diretamente ao acompanhamento periódica de seu estado geral e à promoção de atividades que visem inibir todas as oportunidades de risco. Nesse sentido, a higiene pessoal e do ambiente, bem como a ergonomia e a alimentação, assumem papéis primordiais (2001, p. 115).

Tanto o PCMSO quanto o PPRA são de extrema importância. O primeiro buscará assegurar a saúde do trabalhador com ações de promoção da higiene no local de trabalho, ergonomia e alimentação, ou seja, buscará proteger a saúde física e mental do empregado. Segundo Oliveira o PCMSO tem por objetivo a “promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores, estabelecendo os parâmetros mínimos a serem observados. [...] deverá ter caráter preventivo, mediante rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho” (2002, p. 381).

Já o PPRA, além de ser obrigatório, tem por objetivo o controle dos riscos ambientais sejam eles físicos, químicos ou biológicos, como já referido anteriormente. Este programa será desenvolvido conforme as especificidades do ambiente de trabalho, atividades desenvolvidas e das necessidades apresentadas. Segundo Dias e Miranda:

Todas as empresas, independente do número de empregados ou do grau de risco de suas atividades, estão obrigadas a elaborar e implementar o PPRA, que tem como objetivo a prevenção e o controle da exposição ocupacional aos riscos ambientais, isto é, a prevenção e o controle dos riscos químicos, físicos e biológicos presentes nos locais de trabalho. [...] As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, e sua abrangência e profundidade dependem das características dos riscos existentes no local de trabalho e das respectivas necessidades de controle (2004, p. 228).

Ressalta-se que dentre as medidas a serem adotadas pela empresa, o PPRA destaca-se. É por meio deste que serão identificados os riscos ambientais e a forma de prevenção das possíveis agressões à integridade do empregado. Implementar este mecanismo de promoção da segurança é uma forma eficaz de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e danos à saúde do empregado, de uma forma geral.

Além das medidas já indicadas, a Previdência Social indica que o empregador deverá desenvolver o Perfil Profissiográfico Previdenciário. O artigo n. 58, em seu §4º, da Lei n. 8.213/91 prevê a realização deste registro, *in verbis*:

Art. 58. [...] § 4º A empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento. (Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)

Para regulamentar esta previsão o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) editou a Instrução Normativa Nº 99 INSS/DC. Na subseção IV discorre sobre o Perfil Profissiográfico Previdenciário, especificamente, em seu art. 146 dispõe que este “constitui-se em um documento histórico-laboral do trabalhador que reúne, entre outras informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades”.

Do exposto percebe-se que a gestão e organização da segurança no ambiente de trabalho devem ser promovidas, primeiramente, pelo empregador. O empregado irá participar ativamente na promoção da segurança no ambiente de trabalho. Entretanto, caberá ao empregador implantar os programas, medidas e órgãos, sendo o responsável pela gestão de Saúde e Segurança no Trabalho.

Isso ocorre porque o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da proteção o qual reconhece que o empregado é parte hipossuficiente na relação de trabalho e busca-se equilibrar tal relação (BUENO, 2010, p. 103). Assim, o empregador, com o auxílio da legislação disponível, em especial a CLT e as NR's, deverá ser o maior interessado em promover a segurança no ambiente de trabalho.

As previsões legais levam ao raciocínio lógico que é responsabilidade do empregador a segurança no ambiente de trabalho. Mas, ao pensarmos no trabalho como uma atividade econômica é possível perceber que o empregador é o maior interessado em evitar danos à saúde dos trabalhadores, na medida em que ter empregados acidentados ou lesionados implica em perdas.

Ademais, fica evidente que cabe ao empregador a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para evitar violações à saúde e segurança do empregado, haverá

normas estabelecendo ao empregador a implantação de sistemas de prevenção a riscos ambientais, nos moldes apresentados.

Após a avaliação e identificação dos riscos, com a implementação dos referidos programas, poderão ser efetuadas mudanças no ambiente de trabalho a fim de retirar os possíveis agentes agressores. Nos casos em que não for possível afastar as causas de perigo para a segurança e saúde serão adotadas formas específicas de proceder e, ainda, o uso de EPI's e Equipamentos de Proteção Coletivos.

Vale ressaltar que os EPI's serão imprescindíveis para o desenvolvimento da atividade que apresente risco. Servirão como forma de proteção com o objetivo de evitar a consumação do dano relacionado a presença de agressores no meio ambiente de trabalho. Veremos, a seguir, seu conceito e aplicação, a fim de delinear a possibilidade de despedida com justa causa pela negativa de seu uso.

1.3 Equipamentos de proteção individual: conceito e aplicação

Estabelecer o uso de EPI é consequência da observação das políticas de promoção da segurança no ambiente de trabalho. O objetivo é evitar, eliminar ou reduzir os riscos presentes no local onde o serviço é prestado. Isso pode ser feito de diversas formas conforme a realidade que se apresente, podendo ser por meio de alterações no local e com condutas, como o uso de EPI's.

Estes equipamentos são de grande importância na promoção da segurança e terão por objetivo evitar ou reduzir a ocorrência de danos, mas, conforme Torreira aponta, não poderão eliminar o perigo existente:

Em todos os casos é fundamental lembrar que o EPI é um elemento essencial para a preservação da Segurança, cuja função principal é a de salvaguardar a vida, não obstante deverá admitir-se sem contestação, que o perigo, infelizmente, seja qual for o tipo de atividade, sempre se encontra presente (199, p. 840).

Neste sentido Oliveira cita os meios de prevenção segundo a OIT e informa que o uso do EPI será a alternativa quando as demais não puderem ser alcançadas. Estes equipamentos serão utilizados como derradeira solução para neutralização dos riscos. Assim, os equipamentos serão utilizados após superadas as seguintes opções:

Segundo a OIT, há quatro meios principais de prevenção contra os agentes danosos, relacionados na ordem decrescente quanto à eficácia: a) eliminação do risco; b) eliminação da exposição do trabalhador ao risco; c) isolamento do risco; d) proteção do trabalhador (OLIVEIRA 2002, p. 355).

A previsão do que são os EPI's está na NR 6, que, além de expor o que são tais equipamentos, delinea as responsabilidades inerentes a uso e conservação dos mesmos. A norma enuncia que “considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”.

Assim, o uso do EPI dependerá da atividade desenvolvida, do meio ambiente de trabalho e do risco suportado. Então, para análise da necessidade de uso e tipo de equipamento caberá ao especialista da área se manifestar (NR 6, item 6.5). A própria NR citada informa os tipos de EPI disponíveis, e é cristalino que estes deverão ser utilizados sempre que a atividade desenvolvida ou o meio ambiente de trabalho oferecer risco à integridade do empregado (TESCH, 1979).

Quanto às responsabilidades do empregado e do empregador, no que toca à segurança do trabalho e, em específico, quanto ao uso dos EPI's, estas estão bem delineadas em lei e nas próprias NR's. A NR 1, que estabelece disposições gerais, prevê a obrigatoriedade da observância das NR's relacionadas à segurança e medicina do trabalho. Quanto às responsabilidades, prevê a citada NR que:

1.7. Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (C=101.001-8 / I=1)

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos; (C=101.002-6/I1)

c) informar aos trabalhadores:

I - os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho; (C=101.005-0 /I=3)

II - os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa; (C=101.006-9/I=3)

III - os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; (C=101.007-7/I=3)

IV - os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho (C=101.008-5/I=3).

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (C=101.009-3/I=3)

e) determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

1.8. Cabe ao empregado:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

1.8.1. Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.

1.9. O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

É clara a orientação quanto às responsabilidades. Cabe ao empregador a promoção da segurança no ambiente de trabalho, inclusive, propagar as pertinentes informações aos seus empregados. Estritamente quanto aos EPI's cabe a este o fornecimento do produto para o empregado e sua orientação quanto à obrigatoriedade e forma de uso e conservação, além da fiscalização. Enfim, é o empregador que será o maior agente na promoção da segurança no ambiente de trabalho.

A NR 6 preleciona as responsabilidades específicas em relação ao fornecimento e uso dos EPI's, indicando em quais circunstâncias estes deverão ser utilizados. Da mesma forma, especificará as responsabilidades do empregador quanto aos EPI's³.

³ 6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;

b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,

c) para atender a situações de emergência.

[...]

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;

b) exigir seu uso;

c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;

e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;

Sendo assim, o empregador, verificadas as condições do ambiente de trabalho e identificados os riscos ali presentes, deverá fornecer os devidos EPI's . Os equipamentos serão indicados conforme o tipo de risco e a proteção necessária. Dependendo do tipo de dano a ser evitado/reduzido será indicado um equipamento específico como luvas, máscaras, óculos de proteção, cremes, sapatos, vestimentas, etc, tudo conforme listado pelas normas.

O empregador deverá, primeiro, fazer um estudo identificando os riscos e os EPI's adequados para evitar/reduzir os danos potenciais. Em seguida, deverá fornecer estes aos seus empregados e informar quanto ao uso e conservação, inclusive por meio de cursos e treinamentos. Por fim, deverá fiscalizar quanto ao uso efetivo, podendo registrar seu fornecimento.

Há, inclusive, entendimento sumulado deste assunto. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a súmula 289 que diz:

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2003).

Estas prescrições demonstram a importância da proteção à saúde do trabalhador e a grande responsabilidade do empregador na promoção desta no ambiente de trabalho. Entretanto, não será somente o empregador que deverá cumprir com normas, o empregado também deverá fazer a sua parte. Assim, embora menos complexo, mas não menos importante, caberá ao empregado o respeito às diretrizes de segurança, bem como o uso, de forma adequada, dos necessários EPI's, e sua conservação, conforme especificado na NR 6⁴.

f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,

g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.

h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotado livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009).

⁴ 6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;

b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;

c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,

d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Destaca-se que a NR 1 (vide página 23), além de indicar as responsabilidades do empregado, prevê a aplicação de penalidade diante do descumprimento dos preceitos de segurança, a demonstrar a importância que se deve dar a tal situação.

Esta disposição claramente estabelece a importância da observação das normas de segurança no ambiente de trabalho. A recusa injustificada é constituinte de ato faltoso, o que corrobora a ideia de proteção integral ao trabalhador. Da mesma forma, dá relevância à proteção destinada à saúde do empregado, porque, além deste ser a força motriz da produção, é ser humano. Há tempos que o homem deixou de ser visto como um objeto na relação de emprego e superou-se a ideia de que o trabalho é um castigo, passando a ser direito fundamental.

Novamente, é de se colacionar sábio comentário de Moraes:

[...] é patente a tutela do direito à saúde como imprescindível para a própria existência humana, ainda mais quando se trata das condições de trabalho, pois o homem não pode ter a saúde assegurada no meio ambiente em geral, sem existir proteção no meio ambiente do trabalho, visto que, em muitos casos, este se caracteriza como o lugar onde o homem passa a maior parte de sua vida (2002, p. 53).

Além das NR's a CLT previu, em seus artigos 157 e 158, de forma a equilibrar a relação de emprego, responsabilidades atinentes a empregador e empregado quanto às normas de segurança e medicina do trabalho, a revelar que, não somente em normas regulamentares é que estão previstas tais responsabilidades. Ao se passar para o âmbito da CLT, se discorrerá sobre a formação da relação de emprego pelo contrato de trabalho, e sua extinção. Serão abordados os princípios incidentes neste, destacando-se a boa-fé objetiva, diretamente ligada à possibilidade de despedida com justa causa e o não uso de EPI's.

2 A BOA-FÉ OBJETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EXTINÇÃO DO CONTRATO

A fim de ser possível a compreensão da despedida com justa pelo não uso dos EPI's, é necessário delinear um panorama jurídico. A despedida decorre do término da relação existente entre empregado e empregador por extinção do contrato de trabalho. Para bem compreender esta situação serão apresentados os principais elementos do contrato de trabalho. Uma vez elucidada a formação da relação de emprego é possível compreender de que maneira se dará seu término.

2.1 O contrato de trabalho: definição e características

O contrato de trabalho possui características específicas e particulares, portanto, não se confunde com as demais modalidades contratuais. Destaca-se que, após a mudança do Código Civil (CC) em 2002, este não está mais incluído nos contratos civis o que confirma sua especialidade. Antes de adentrar na matéria específica de Direito do Trabalho é necessário compreender a ideia de contrato. Tonial faz elucidativo comentário:

[...] a noção do instituto do contrato constitui-se num “conceito jurídico”, isto é, numa criação da ciência jurídica que submete relações de cunho econômico ao complexo de normas jurídicas criadas para regulamentar tal fim. [...] as obrigações contratuais retratam uma realidade econômica e social na qual as partes contratantes se encontram inseridas, momento em que se submetem às normas jurídicas de um tipo contratual e obrigam-se ao cumprimento das prestações assumidas (2009, p. 142).

Os contratos foram idealizados ao longo do tempo de modo que cada uma das espécies que hoje existem correspondem a determinada situação ou atividade, tendo por objetivo regulamentar e garantir o cumprimento das obrigações assumidas entre os indivíduos. O contrato de trabalho não foi exceção. Na medida em que as relações de trabalho e emprego

tomaram notoriedade necessitou-se a criação de uma tutela jurídica específica.

As relações de trabalho, até a edição da Lei n. 62 de 05/06/1935, eram reguladas pelo CC (1916) pela espécie contrato de locação de serviços. A edição da referida lei instituiu a denominação contrato de trabalho, já utilizada pela doutrina da época (MARTINS, 2004, p. 114). Quase dez anos após, foi editada a CLT que no seu título IV trata especificamente do contrato individual de trabalho.

A CLT define o contrato individual de trabalho no seu art. 442 como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Esta denominação promoveu uma série de manifestações dos doutrinadores acerca da correlação e diferenciação entre contrato de trabalho e relação de emprego. Martins aponta que “o contrato cria uma relação jurídica, não podendo a ela corresponder” (2004, p. 115).

Vecchi destaca que deve haver “distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, tendo presente que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie” (2009, p. 339). Sendo assim, deve-se diferenciar relação de trabalho de relação de emprego, e esta última do contrato individual de trabalho, aplicando-se as denominações adequadas e pertinentes a cada caso.

Martins vai além ao dissertar sobre a necessidade de se diferenciar o contrato de trabalho do contrato de emprego:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí porque se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie (2004, p. 114).

Há ainda aqueles que defendem a necessidade de distinção entre trabalhador e empregado. Segundo Giglio são “empregados, como tais definidos no art. 3º da CLT: aqueles que, de forma subordinada, prestam serviços remunerados não eventuais a empregador. Trabalhador tem abrangência mais ampla: seria, em princípio, todo aquele que trabalha” (2011, p. 14). Portanto, o termo adequado a ser utilizado no caso de relação de emprego é

empregado, conforme destaca a própria CLT.

Trabalhadores se diferenciam de empregados na medida da especificidade da atividade desenvolvida. Nesse sentido, Delgado leciona que “o que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o *modo de concretização dessa obrigação de fazer*” (2001, p. 310, grifo do autor). Ou seja, a reunião dos elementos da relação de emprego, os quais serão abordados em seguida, é o que a distingue da relação de trabalho e não um elemento único, em si.

Apesar das referências feitas acerca da necessidade de se utilizar o termo apropriado, a legislação brasileira adotou o termo contrato individual de trabalho conforme a doutrina universal, não havendo por que não aplicar a denominação tradicional (CAMINO 2004, p. 248). Sendo assim, quando se fala em contrato de trabalho, depreende-se, antes de outras especificações, a relação de subordinação existente entre empregado e empregador.

Vecchi faz excelente comentário ao explicar as correntes existentes sobre a natureza jurídica da relação de emprego:

A relação de emprego é a relação jurídica que tem sua fonte mais remota no chamado 'contrato social', que, no caso, é estabelecido entre trabalhadores e empregadores. Para explicar nossa afirmação, devemos passar em foco, brevemente, as teorias que disputam campo sobre a natureza jurídica da relação de emprego. [...] Na corrente contratualista estão as teorias que, como o nome indica, consideram a relação jurídica de emprego como um verdadeiro contrato, valorizando a declaração de vontade. [...] a corrente anticontratualista reúne as teorias que negam a natureza contratual da relação de emprego travada entre empregado e empregador. [...] A outra é a da instituição, defendida na França, pela qual a empresa é uma instituição, na qual há uma situação estatutária e não contratual (2009, p. 341/342).

Camino elucida a posição adotada pelo legislador brasileiro, destacando que trata-se de uma mistura entre o contratualismo e o institucionalismo, conforme se depreende do comentário abaixo colacionado:

No Brasil, embora vencedora a corrente contratualista, houve concessão ao acontratualismo. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estatuto legal de mais de cinquenta anos, emergiu num momento histórico em que vicejavam as doutrinas acontratualistas, com a marca do ecletismo, em que o institucionalismo convivia com a natureza contratual da relação de emprego (2004, p. 209).

O contrato de trabalho é gênero que compreende o contrato de emprego, a relação de emprego é espécie da relação de trabalho. A CLT afirma que o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, causando confusão entre os conceitos. Esta confusão pode ser elucidada se entendermos que a relação de emprego tem natureza contratual, pois decorre, primeiramente da vontade das partes, conforme bem preceitua Hinz:

Com o desenvolvimento da doutrina e da jurisprudência laborais, hoje é pacífico que a relação empregatícia tem natureza contratual, dada a liberdade de contratação pelas partes. O que na verdade diferencia o contrato de trabalho das demais formas contratuais não é seu objeto, mas a maneira pela qual as prestações dele decorrentes são prestadas, pois o enfoque principal recai no estado de subordinação em que o trabalhador presta os serviços. Desse modo, se o contrato havido importar em obrigação pessoal de fazer, poderá caracterizar-se como contrato de trabalho (2006, p. 49).

Ainda que haja um misto entre as correntes contratualistas e institucional, é a primeira que destaca-se no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, o contrato de trabalho terá início quando da concretização da relação de emprego. Esta, por sua vez, forma-se quando da manifestação de vontades de empregado e empregador na definição da prestação e remuneração dos serviços. Barzotto faz excelente apontamento:

A concepção contratualista manteve-se sempre presente, entendendo os seus defensores que, apesar de um contrato diferente dos tipos classicamente conhecidos pelo Direito Civil, por conta de sua importância na vida dos pactuantes, a vontade é o elemento essencial para caracterização de uma relação jurídica de emprego. Ademais, ainda que existam limitações quanto ao conteúdo e objeto do contrato de trabalho, isso não nos leva à conclusão de que o contrato inexistia, já que um acordo de vontade inicial o levou a se concretizar (2012, p. 73).

Superada esta questão é possível seguir tratando especificamente sobre o contrato de

trabalho. Não existe apenas um único tipo de contrato de trabalho, pois, como já foi dito, o contrato tem por objeto uma relação específica. As relações de emprego não se resumem a uma única situação, até porque, considerando que visam atender às necessidades dos contratantes podem se revestir de inúmeras formas.

Segundo João “o contrato de trabalho tem por objeto uma prestação subordinada, pessoal e continuada, em que o empregado se coloca a disposição do empregador executando ou aguardando ordens de modo que sejam alcançados os objetivos da empresa” (2011, p. 26). Este comentário adianta elementos essenciais do contrato de trabalho: subordinação, pessoalidade e prestação de serviços habitual ou continuada.

Vecchi define com maestria o contrato de trabalho como:

o negócio jurídico bilateral do qual nasce a relação jurídica obrigacional travada e desenvolvida entre empregado e empregador. Por esta, o primeiro presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual, pessoal, remunerada e subordinada (sob dependência) ao segundo, que dirige a prestação dos serviços ou a obrigação de prestar os serviços do primeiro, bem como o remunera pelo trabalho feito ou pela obrigação de prestar trabalho (2009, p. 471/472).

Frisa-se que o contrato de trabalho deverá observar os requisitos dos contratos em geral que estão previstos no Direito Civil. Ou seja, deverá haver capacidade das partes, legitimidade, forma prescrita ou não defesa em lei, etc. Além disso, poderão ser caracterizados ou classificados conforme os contratos em geral (p. ex. contrato sinalagmático, de adesão, comutativo, etc.). Passemos a analisar os elementos dos contratos de trabalho separadamente, que interessam ao tema proposto.

Basicamente, interessam os elementos da relação de emprego, objeto do contrato de trabalho, quais sejam: prestação de serviços, não eventualidade, pessoalidade, remuneração e subordinação. A relação de emprego se estabelece mediante empregado e empregador que, entre si, criam obrigações recíprocas. O empregado prestará os serviços contratados pelo empregador de forma pessoal (pessoa física), habitual e subordinada, mediante o respectivo pagamento de salário.

A continuidade se refere à prestação do serviço, que perdura ao longo do tempo. A

onerosidade dá o caráter não gratuito ao contrato de trabalho, sendo dever do empregador remunerar pelos serviços que o empregado lhe prestar. A personalidade destaca o fato de o contrato de trabalho ser *intuito personae*, que implica em ser pessoa certa e determinada a realizar o serviço, bem como, pessoa física. Por fim, a subordinação, a qual retira a autonomia do empregado, pois este é dependente do empregador (MARTINS 2004, p. 127-128).

Para o presente trabalho a questão da subordinação é de suma importância. Ela está ligada ao princípio da boa-fé, que será tratado posteriormente. Desta forma, definir o que se entende por subordinação é fundamental. Nas palavras de Araújo:

Ainda que se possa dimensioná-la em maior ou menor extensão, é impossível colocá-la em segundo plano. Para a análise da aplicação do princípio da boa-fé no Direito do Trabalho, a compreensão do caráter subordinado do contrato de emprego é fundamental. A maior ou menor incidência do princípio decorrerá da interpenetração com o elemento subordinativo, que, evidentemente, restringe a autonomia da vontade do empregado. O fato de este cumprir a obrigação (prestar trabalho) sob a subordinação do empregador, gera uma série de conseqüências na aplicação do princípio da boa-fé, havendo necessidade de uma adequação valorativa (1996, p. 159).

A subordinação, ou dependência do empregado ao empregador, será o primeiro critério de análise em caso de despedida pelo não uso dos EPI's. Uma vez subordinado, o empregado deixa de ter autonomia de vontade quanto à execução do serviço. Em palavras simples, a boa-fé é o agir honesto, sem más intenções. Desta forma, o empregado deverá sempre prestar os seus serviços de maneira correta, agindo dentro das determinações do empregador.

Russomano afirma que “o ponto nevrálgico da relação de emprego está na *dependência* do trabalhador em face do empregador” (1984, p. 111, grifo do autor). Ou seja, a relação de emprego é caracterizada primordialmente pela subordinação, a qual significa a dependência hierárquica e pessoal, de caráter jurídico, entre empregado e empregador.

Sob o entendimento de que os riscos do empreendimento cabem ao empregador, este arcará com o ônus da atividade econômica que gerir e desenvolver. A subordinação é medida necessária para que o empregador possa controlar o ambiente de trabalho. Havendo a relação hierárquica, poderá o empregador promover o bom andamento das atividades assim como das questões referentes à segurança no local de trabalho.

Nesta linha, é preciso referir sobre a natureza jurídica da subordinação. Delgado, ao explicar esta, reúne todos os elementos examinados até aqui. Conforme segue:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo como suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A *subordinação jurídica* é o pólo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão (2001, p. 303/304, grifo do autor).

A subordinação tem estreita ligação com o poder diretivo do empregador. Segundo Mesquita “o direito de dirigir o trabalho do empregado consiste, propriamente, no comando e fiscalização de sua atividade profissional” (1991, p. 66). É direito do empregador, decorrente do contrato de trabalho, dirigir seus empregados fazendo com que estes realizem o trabalho conforme suas exigências.

O poder diretivo proporciona ao empregador rescindir o contrato de trabalho em caso de descumprimento das obrigações pelo empregado. E também, dá a este o direito de despedir o empregado caso este tenha praticado falta grave, como forma de sanção disciplinar. Dessa forma, o poder diretivo permite ao empregador não só dirigir a relação de emprego, mas dá a esse poder disciplinar para punir o empregado, o que será tratado mais adiante (MESQUITA, 1991, p. 64).

De todo o exposto, é possível compreender que o conceito de empregado difere do de trabalhador em razão da reunião de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: subordinação, pessoalidade (pessoa física), prestação de serviço, não eventualidade e onerosidade. Para esta ser concretizada, o Direito Brasileiro requer a existência de um contrato de trabalho, que detalhará as obrigações assumidas reciprocamente.

Portanto, para estar na condição de empregado deverá reunir todos os elementos da relação de emprego. Veja-se que alguns desses elementos serão compartilhados entre trabalhadores e empregados, todavia, só os empregados contemplarão todos os requisitos ao mesmo tempo. O trabalhador poderá prestar serviço sem ser subordinado, por exemplo.

O contrato de trabalho não é o mesmo que relação de emprego, mas é o meio jurídico para tutelar a livre disposição de vontade de indivíduos, relativamente à contratação e prestação de serviços. A subordinação é ponto de destaque pois está diretamente ligada ao princípio da boa-fé e o poder diretivo do empregador, em especial, o de caráter disciplinar. Ao se tratar de despedida com justa causa, a boa-fé será de suma importância na análise da situação real.

2.2 Princípios incidentes na relação de emprego

A relação de emprego, como já dito, prevê a subordinação como elemento de sua constituição e o contrato de trabalho como meio de sua formalização. São firmadas obrigações recíprocas que implicam em responsabilidades. No primeiro capítulo discorreu-se sobre a responsabilidade de empregado e empregador quanto a segurança no meio ambiente de trabalho. Esta responsabilidade é específica, existindo outras inerentes ao contrato de trabalho.

Sob um prisma obrigacional, o dever principal do empregador é pagar a remuneração e o do empregado é prestar o serviço. Entretanto, existem obrigações (ou responsabilidades) secundárias a esta. O empregador deverá também: proporcionar ao empregado os meios necessários para a execução do serviço, respeitar o disposto no contrato de trabalho, promover um local de trabalho seguro, higiênico e de respeito e moralidade (RUSSOMANO 1984, p. 152-155).

Ao empregado caberá prestar os serviços de forma diligente, com assiduidade e mantendo boa conduta. Deverá, também, ser obediente e respeitoso, zelando pela empresa ao guardar segredos de negócio ou fabricação, não fazer concorrência a esta e conservar o ambiente e equipamentos. Assim como o empregador, deverá respeitar as disposições do contrato de trabalho e da lei em geral (RUSSOMANO 1984, p. 156-159).

Sob um panorama geral, são estes os deveres de empregado e empregador. Em resumo, deverá o empregado cumprir de forma correta e diligente o trabalho para o qual foi contratado e o empregador deverá remunerar o trabalho contratado, proporcionando os meios

adequados para sua realização primando sempre pela proteção à vida e saúde do empregado. Dependendo da atividade desenvolvida serão observadas regulamentações e normas específicas aplicadas a cada espécie.

Ocorre que, não somente no plano obrigacional empregado e empregador possuem deveres uns para com os outros. Encontraremos nos princípios outras fontes de obrigações, ou melhor, deveres a serem observados. Há os princípios gerais e os específicos em Direito do Trabalho, dentre esses, destaca-se o da boa-fé objetiva, o qual é de grande importância quando se fala na possibilidade de despedida com justa causa pelo não uso dos EPI's.

Os princípios serão aplicados a todos contratos de trabalho, independente da atividade desenvolvida. Primeiramente há que se considerar sobre as suas funções e aplicação. Ruprecht indica, sucintamente, que “os princípios normativos do trabalho são, na realidade, diretrizes de orientação das normas de um Direito independentemente de qualquer outro e que, supletivamente, podem ter um caráter interpretativo” (1995, p. 7).

Reale explica que princípios são “enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas” (2002, p. 304). Ou seja, segundo estes autores, princípios têm como escopo expressar um valor orientativo a ser utilizado quando da interpretação, aplicação e integração das normas previstas no Direito do Trabalho

Vecchi, por outro lado, ultrapassa a ideia de que os princípios tem caráter interpretativo e orientativo e os coloca em um patamar mais elevado. Indica que é sobre os princípios que se ergue o ordenamento jurídico e conferem caráter obrigatório e de comando para o sistema, conforme segue:

Os princípios jurídicos são o fundamento sobre o qual se ergue o ordenamento jurídico, informando o seu nascimento, interpretação, integração e controlando o exercício dos direitos. São fontes diretas de direitos e obrigações, como mandados de otimização, incorporando valores fundamentais de um dado sistema. Apresentam-se como diretrizes supremas, portanto não só fundamento como também ápice do sistema, que comanda todo o processo de criação e aplicação do direito. Consideramos que os princípios tem força normativa e, portanto, são obrigatórios (2009, p. 260).

Os princípios gerais de direito são mais que norte orientativo e interpretativo das normas. Há que se reconhecer que princípios são ideias fundamentais, sobre as quais está alicerçado o ordenamento jurídico. Aí está o porquê de não ser possível estudar as normas sem se estudar os princípios. A observação dos princípios na aplicação das normas reverte-se na concretização de valores fundamentais. Isto não poderia ocorrer se fosse observada estritamente a letra das normas.

Ao Direito do Trabalho serão aplicados os princípios gerais de Direito, assim como, os princípios específicos da disciplina. Como princípios gerais de direito pode-se citar: dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho, igualdade (não discriminação), autonomia privada, justiça contratual, função social do contrato, boa-fé objetiva, razoabilidade, proporcionalidade e a substituição automática das cláusulas contratuais (VECCHI, 2009).

A maioria dos princípios ou está expressa na CF, ou são auto explicativos, bastando uma análise gramatical de seu nome. Dentre estes, destaca-se o princípio da razoabilidade que será útil na análise da situação concreta de despedida com justa causa pelo não uso dos EPI's. Este princípio propiciará que se verifique se a despedida com justa causa é medida coerente e aplicável.

Conforme bem explica Vecchi, “a razoabilidade carrega a noção de limites além dos quais se torna insustentável, irracional, imoderada, ilegítima a adoção de uma determinada medida” (2009, p. 317). A razoabilidade será o radar que medirá se a atitude do empregador é compatível com a falta cometida pelo empregado, e se esta justifica a aplicação de medida gravosa como a despedida com justa causa, o que se abordará em seguida.

Além dos princípios gerais, existem os princípios específicos de Direito do Trabalho. São eles: princípio da proteção, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da indisponibilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da intangibilidade salarial e da autodeterminação coletiva (VECCHI, 2009). Mais uma vez, a maioria dos princípios é auto explicativa, destacando-se para a presente pesquisa o da continuidade da relação de emprego e o da indisponibilidade.

Os princípios de direito do trabalho objetivam, em um primeiro momento, resguardar o empregado. Isto ocorre porque a relação de emprego é considerada desigual, desequilibrada, sendo o empregado hipossuficiente face a seu empregador. Tal afirmação é, antes de mais nada, uma dedução lógica. O empregador é o detentor do poder econômico, é amparado pelo

poder diretivo e disciplinar. O empregado é o prestador de serviços, subordinado e necessita da remuneração para seu sustento, o que o coloca em patamar de dependência.

Assim, o primeiro princípio a ser abordado é o de proteção, mas proteção endereçada ao empregado que terá, ainda, a norma mais favorável aplicada a seu caso. A indisponibilidade, segundo Bueno consiste na “impossibilidade de o obreiro renunciar ou transacionar individualmente os seus direitos, direitos estes que lhe são garantidos pelas normas da legislação trabalhista” (2010, p. 102). Ou seja, o empregado não pode dispor de seus direitos como bem entender.

Os princípios em Direito do Trabalho visam o empregado, visam resguardar seus direitos. Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego, segundo Bueno:

cria a presunção de que o contrato de trabalho terá validade por um período ou tempo indeterminado, ou seja, uma espécie de vínculo continuado até que uma determinada causa venha a extinguir esse contrato [...]. cabe salientar que suas funções primordiais são a de dar segurança e proteção ao obreiro dando-lhe a presunção de que este não pediu demissão e nem abandonou seu emprego e caso o empregador o dispense o ônus de provar o término do contrato será do próprio empregador (2010, p. 102/103).

Há uma proteção ao empregado na medida em que a ordem imperativa é que o contrato de trabalho permaneça ao longo do tempo, salvo em casos de contratos a prazo determinado. Vecchi explica a razão deste princípio ao afirmar que “pela própria natureza sucessiva do contrato de trabalho, entende-se que deve permanecer de forma indefinida, como forma de garantia na produção e sustento do empregado” (2009, p. 329) . Sendo assim, a interrupção do contrato de trabalho não deve ser opção, pois deixaria de cumprir com a garantia da produção e o sustento do empregado.

A proteção dada ao empregado implica em preservação do contrato de trabalho. Por outro lado, o empregado não pode abrir mão de seus direitos, o que impede este de escolher se quer ou não usar os EPI's. O empregador tem o dever de manter um local de trabalho seguro, mas também, pode fazer uso de seu poder diretivo quando a prestação dos serviços não ocorrer da forma prevista. E, ambos os lados, devem desempenhar suas atividades nos moldes da boa-fé objetiva.

2.2.1. Princípio da boa-fé objetiva

O princípio da boa-fé objetiva, para o estudo em apreço, será o de maior destaque, tendo em conta que sua ausência pode autorizar o empregador a fazer uso de seu poder diretivo, de modo a disciplinar o empregado na medida necessária ao ato irregular praticado por este. Antes de se adentrar nestas questões, é preciso diferenciar a boa-fé objetiva da subjetiva.

A boa-fé objetiva difere da subjetiva na medida em que, conforme Negreiros “consiste num dever de conduta contratual ativo, e não mais em um estado psíquico do agente. Com efeito, a boa-fé objetiva, como **dever jurídico** que é, obriga a uma certa conduta ao invés de outra” (1998, p. 15, grifo do autor). Não basta que o indivíduo apenas deixe de praticar uma conduta que seria contrária à boa-fé, ele tem o dever de agir corretamente, de forma idônea.

Com uma breve reflexão é possível perceber que a noção de boa-fé remonta às origens do Direito. Para regular as relações sociais foram criadas regras de convívio baseadas no respeito ao próximo e na conduta escorreita. No momento em que se buscou evitar que as pessoas enganassem umas às outras, ou deixassem de cumprir as obrigações assumidas estabeleceu-se um parâmetro de conduta correta, ou seja, baseada na boa-fé.

Não se trata, portanto, de ideia aplicada somente ao Direito do Trabalho, mas ao direito como um todo: nos contrato de emprego e nos contratos em geral. O CC possui diversas disposições ressaltando a boa-fé, mas salienta-se o art. 422, o qual dispõe que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Ruprecht explica claramente, ao referir que:

o princípio da boa-fé não significa um juízo antecipado e absoluto, mas que deve ser tomado em consideração em cada caso concreto, de acordo com as circunstâncias e os fatos que motivaram o dito caso. O que se proíbe é que se realizem atos contrários às relações corretas e honestas (1995, p. 87).

O princípio da boa-fé faz com que seja dever estabelecer uma relação de confiança, baseada na correção e idoneidade. Além disso, Krost endossa que o princípio da boa-fé constitui-se “como elemento útil à interpretação de cláusulas contratuais e à integração das obrigações”. (2011, p. 62) . Ou seja, além de indicar como deve ser a relação de emprego entre empregado e empregador, é norte orientador para o entendimento do contrato de trabalho.

Vecchi destaca que “o princípio da boa-fé objetiva e toda sua força normativa, e o princípio da função social do contrato irão reger as relações jurídicas, sendo aplicados não só aos negócios jurídicos propriamente ditos, mas também como padrão aferidor do exercício de direitos” (2009, p. 308). A boa-fé objetiva acaba por ser um padrão de conduta a ser seguido e modelo aplicável à todas relações jurídicas.

Lima claramente explica que:

O sentido da boa-fé interessante ao trabalho é o que a define como o respeito mútuo e a ausência de malícia entre as partes, para o fiel cumprimento das obrigações legais e pactuadas, ou que se vão pactuando, expressa ou tacitamente, no curso da execução do contrato de trabalho (2001, p. 43).

Notório é que toda relação de emprego seja guiada pela boa-fé objetiva. Cabe ao empregador e ao empregado, não somente o cumprimento de suas obrigações, mas como bem acentuado pelo autor: o seu fiel cumprimento. Isso significa que o descumprimento, porventura, de alguma das obrigações pactuadas resultará na quebra da boa-fé presumidamente existente entre as partes. Vecchi faz excelente apontamento sobre o tema:

A boa-fé objetiva caracteriza-se por ser uma norma de conduta, um padrão de conduta que deve estar presente nas relações de direito, o qual determina que as partes tenham em suas relações respeito, lealdade e cooperação com a outra parte do vínculo obrigacional. Dessa forma, ocorre um aumento significativo de direitos e deveres de ambas as partes que se acham vinculadas. Com efeito, esta forma de atuar da boa-fé objetiva faz com que nas relações negociais não se apresentem apenas os direitos e obrigações decorrentes da declaração de vontade ou somente os direitos e deveres expressos impostos por lei, sejam principais ou acessórios, mas, sim, toda uma gama de direitos e deveres que nascem do concreto relacionamento das partes (2009, p. 302/303).

A relação de emprego é concretizada por um contrato, trata-se de uma relação obrigacional entre um prestador e um tomador de serviços. Mas estes dois são, antes de empregado e empregador, pessoas, indivíduos, os quais devem, em primeiro lugar, respeitar o princípio mor da dignidade da pessoa humana. Negreiros faz apontamento preciso ao dizer que o princípio da boa-fé atua:

como o instrumento por excelência do enquadramento constitucional do direito obrigacional, na medida em que a consideração pelos interesses que a parte contrária espera obter de uma dada relação contratual mais não é do que o respeito à dignidade da pessoa humana em atuação no âmbito obrigacional (1998, p. 270).

Krost resume bem a importância da boa-fé objetiva, na análise da despedida com justa causa pelo não uso dos EPI's, ao dizer que “devem os contratantes ser diligentes em todos os sentidos, não criando falsas expectativas na parte contrária e adotando as medidas necessárias a minimizar riscos” (2011, p. 67). Ou seja, minimizar os riscos no ambiente do trabalho está diretamente relacionado com a prática da boa-fé objetiva.

Este é o panorama e tais notas são de grande valia para análise da possibilidade de despedida do empregado com justa causa pelo não uso dos EPI's. Há uma obrigação que deve ser cumprida por este, que não pode renunciar a seus direitos. Ainda que o empregador proporcione um local seguro e orientações sobre o uso dos EPI's não pode compactuar com atitudes que sejam contrárias à boa-fé objetiva. Este aspecto é importantíssimo porque em sede de responsabilidade civil é possível que o empregador responda pelo acidente de trabalho, nos moldes da Teoria do Risco, conforme será explicado.

2.3 A despedida com justa causa: situações e efeitos

A extinção do contrato de trabalho poderá se dar de diversas formas. Uma delas será em razão da ocorrência de justa causa por parte do empregado. A doutrina não é unânime quanto ao termo a ser utilizado neste caso, mas as denominações empregadas levam a um

mesmo entendimento: a destituição do empregado do seu emprego. Camino refere, quanto a isso que:

As dissensões são muito mais terminológicas do que de conteúdo. Sob denominações diversas, o objeto da construção doutrinária situa-se no fenômeno pelo qual o contrato de trabalho deixa de existir em decorrência de diversas causas, desde aquelas oriundas da iniciativa unilateral ou convergente dos sujeitos contratantes àquelas totalmente estranhas ou até contrárias à vontade de ambos (p. 457, 2004).

Como já referido anteriormente, a teoria adotada pelo Brasil quanto a relação de emprego é, predominantemente, contratualista. Num raciocínio lógico, a extinção do contrato de trabalho se dará das mesmas formas que os contratos em geral. A própria CLT em alguns de seus artigos reconhece a rescisão como forma de extinção contratual, endossando esta ideia.

Independentemente da terminologia utilizada para a extinção do contrato de trabalho, há que se reconhecer a utilização do termo despedida para caracterizar o término do contrato em razão da ocorrência de justa causa pelo empregado. Demissão está relacionado a demitir-se. Adiantando que a justa causa é razão para o empregador extinguir o contrato de trabalho, deve ser utilizado o termo despedida.

A extinção do contrato de trabalho pode decorrer da manifestação de vontade do empregado, ou empregador, em dissolver o contrato de trabalho. Porém, há formas específicas de extinguir o contrato de trabalho. O foco do presente trabalho é a despedida com justa causa, ou seja, a extinção contratual motivada. Oliveira a explica da seguinte forma:

Entende-se por justa causa a dispensa que o empregado provoca ao cometer ato ilícito que viola sua obrigação legal ou contratual com o empregador, tornando-se impossível sua permanência na empresa. Torna-se, em consequência do ato ilícito provocado pelo empregado, impossível ou muito difícil a continuidade do vínculo contratual, tendo o empregador de romper o contrato de trabalho, diante das circunstâncias que envolvem a situação, ou seja, despedi-lo por justa causa (2001, p. 225).

Outra definição esclarecedora é a de Delgado, ele ensina que:

Para o Direito brasileiro, *justa causa* é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador (2008, p. 1183, grifo do autor).

Percebe-se, claramente, que a despedida com justa causa é aquela que pressupõe situações previstas em lei (taxatividade) e, ainda, que envolva a prática de alguma atitude realmente grave por parte do empregado, geralmente consubstanciada em algum tipo de ilícito. A despedida com justa causa precede, antes de mais nada, de bom senso, observação da proporcionalidade entre o ato praticado e a medida aplicada, além da observação do regramento trabalhista. Nas palavras de Camino:

Justa causa consubstancia, basicamente, razão suficiente, de natureza disciplinar, para o empregador romper o vínculo contratual sem quaisquer ônus, exercitando seu poder disciplinar em limites extremos. É a punição máxima do empregado faltoso que, como conseqüência do ato ou da omissão praticados, perde o emprego (p. 481, 2004).

No entanto, a despedida com justa causa precede da observação de certas condições. Oliveira indica que “para se efetivar a justa causa algumas condições devem caracterizar o fato: a gravidade, a atualidade e a causalidade”. (p. 225, 2001). Estes são os critérios objetivos: ato grave, que possa provocar iminente dano à saúde ou vida do empregado, a medida deve ser aplicada após o ato praticado e, deve haver uma relação de causalidade entre a medida e o ato faltoso. Martins indica elementos subjetivos a serem analisados:

o elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo ato. Outros elementos subjetivos são a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou cultura, sua motivação etc. (2004, p. 374).

Ainda que algum dos elementos subjetivos possa eximir o empregado da caracterização da justa causa, este está ciente de suas obrigações. Implicitamente, sabe que determinados atos podem implicar em sua despedida com justa causa. Vejamos, nas palavras de Carrion, a pertinência da justa causa:

Efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenização ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais) (2010, p. 238).

A despedida com justa causa implica em penalidade grave ao empregado. A extinção do contrato se dará de forma que este não terá direito a certas verbas rescisórias, indenizações ou percentual sobre FGTS. Portanto, quando o empregador cogitar a aplicação da despedida com justa causa deverá observar detidamente os critérios objetivos anunciados anteriormente: causalidade, atualidade e gravidade.

O rol do artigo 482 da CLT lista as *justas causas* possíveis em nosso ordenamento jurídico trabalhista. Dentre as que ali estão destaca-se a indisciplina e insubordinação, que serão objeto mais detido de análise, pois, comumente, a negativa de uso dos EPI's caracteriza tais espécies de justa causa. No entanto, em alguns casos, é possível a caracterização do mau procedimento.

Segundo Giglio, indisciplina e insubordinação não se confundem em conceito, apenas compartilham o fato de decorrerem de uma ordem, ele explica que:

Todo contrato de trabalho estabelece a subordinação do empregado à empresa. Essa subordinação, ou *dependência*, para usar a expressão do art. 3º da Consolidação, constitui, aliás, a nota distintiva entre a prestação de serviços autônomos e a relação de emprego, aquela regulada pelas disposições do Direito Civil (locação de serviços), esta objeto do Direito do Trabalho. [...] As faltas em estudo consistem, fundamentalmente, na violação desses deveres do empregado, de subordinar-se às ordens do empresário, de sujeitar-se às determinações dos detentores do poder de comando (1996, p. 204 e 206, grifo do autor).

A diferenciação entre uma e outra se dará quanto ao tipo de ordem: geral ou específica. Oliveira afirma que a insubordinação ocorre “quando o empregado não se submete à ordem direta e pessoal do empregador” (2001, p. 234). Já a indisciplina é, para Camino “gênero da qual a subordinação constitui espécie. Todo o empregado que se insubordina às ordens do empregador é, em última análise, um indisciplinado” (2004, p. 496).

Percebe-se claramente que a indisciplina está relacionada àquelas ordens inerentes ao contrato de trabalho, sendo que a insubordinação é referente à uma ordem específica para aquele empregado. O uso de EPI's é ordem imperativa geral relacionada à responsabilidade do empregado, quanto ao contrato de trabalho. Seu não uso poderá implicar em caracterização de indisciplina. Por outro lado, o empregado que recebe ordem expressa de utilizar o equipamento e não o faz, incorrerá em insubordinação.

Há que se ressaltar que a justa causa por estas razões somente se concretizará quando se tratar de ordem legítima, ou seja, quando decorrer da subordinação do empregado (CAMINO, 2004, p. 495/496). Ordens não afetas ao desempenho da atividade laboral ou referentes às responsabilidades inerentes ao contrato de trabalho não poderão caracterizar estas formas de justa causa. A caracterização de uma justa causa para a concretização da despedida unilateral é permeada por diversos pré-requisitos, o que demonstra a consequência da medida.

Martins exemplifica as duas situações e reafirma a necessidade da ordem ser legítima:

a indisciplina no serviço diz respeito ao descumprimento de ordens gerais de serviço. O empregado, por exemplo, descumpra as ordens gerais dadas pelo empregador, como as contidas no regulamento da empresa, em ordens de serviço, circulares, portarias (ex.: não fumar). [...] A insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço específicas. Não são ordens gerais do próprio empregador, mas ordens do chefe, do encarregado, ligadas ao serviço, como o fato de o empregado não fazer serviço que lhe foi determinado no dia. Se a ordem do superior é imoral ou ilegal não se configura a insubordinação (2004, p. 384 e 386).

Além das modalidades de insubordinação e indisciplina, poderá o empregado incorrer na modalidade de mau procedimento. A negativa de uso dos EPI's está diretamente ligada às modalidades de indisciplina e insubordinação porque referente à uma não observação da

ordem de subordinação. Entretanto, o empregado por outros meios que não, especificamente a negativa do uso dos EPI's, poderá infringir regras referentes a segurança almejada no ambiente de trabalho.

O uso dos EPI's é parte de toda uma sistemática que objetiva evitar/diminuir a ocorrência de riscos e danos à saúde e vida do trabalhador. Essa ordem pode ser maculada não só pela negativa de uso de EPI's, mas por meio de atitudes que gerem situações evidentes de possibilidade (ou ocorrência) de danos. Um caso claro desta situação é relatado no acórdão do Recurso Ordinário n. 0086700-54.2009.5.04.0251 do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região. Um dos empregados elevou em lança de empilhadeira outro empregado, sem o uso de EPI. Vejamos:

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. A prova produzida caracteriza a gravidade da falta cometida, rompendo com a fidúcia existente entre empregado e empregador. Tomando-se como padrão o comportamento esperado de um homem médio, os fatos narrados, elevação de colega em lança de empilhadeira, sem equipamento de proteção a uma altura de onze metros, importam violação da obrigação geral de conduta do empregado, previsto no art. 158 da CLT, especialmente seu parágrafo único. A jurisprudência tem caminhado no sentido de responsabilizar a empresa pelos acidentes de trabalho de forma objetiva, independentemente de culpa, sempre que a atividade encerre risco acentuado para os trabalhadores, maior do que o comum. Desta forma, o empregador necessita de meios concretos capazes de impingir aos empregados o estrito cumprimento das normas de segurança nas suas atividades, inclusive com a penalização máxima, a despedida por justo motivo, quando o empregado adota comportamento contrário às suas determinações, expondo a si ou seus colegas a riscos elevados. Destaca-se que a queda de uma altura de onze metros deixa sequelas irreversíveis, e, não raro, é fatal, hipótese em que a empregadora seria amplamente responsabilizada pelos danos causados. Recurso da reclamada provido para confirmar a justa causa imposta ao reclamante, por mau procedimento a teor do art. 482, "b", da CLT (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Recurso Ordinário 0086700-54.2009.5.04.0251. Redator: João Ghisleni Filho, publicado em 30 de março de 2011).

Trata-se de situação clara de mau procedimento. O empregado não negou-se a usar o equipamento, no entanto, praticou ato com colega de trabalho sem que este utilizasse o devido EPI. Claramente não se inclui nas hipóteses de indisciplina e insubordinação, mas mau procedimento que, segundo Martins:

O mau procedimento vem a ser um ato faltoso que não pode ser enquadrado nas demais alíneas do art. 482 da CLT. Tudo o que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento. Será, portanto, uma atitude irregular do empregado, um procedimento incorreto, incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade (2004, p. 379).

O mau procedimento estará caracterizado quando a falta cometida não se enquadrar em nenhuma das demais listadas pela CLT ou, quando o ato não for praticado contra o empregador. Pode-se dizer que o mau procedimento foi a forma encontrada pelo legislador para que condutas não previstas e, talvez, não previsíveis pudessem ser penalizadas quando implicarem em grave dano (RUSSOMANO, 1984, p. 342/343).

Em resumo, o não uso de EPI's pode caracterizar as justas causas de indisciplina, insubordinação ou mau procedimento. Nos dois primeiros casos, ocorrerá quando o empregado se negar a utilizar o equipamento, após ordem geral ou direta. No terceiro caso, ocorrerá quando o ato praticado pelo empregado implicar em não uso do equipamento e a iminência de dano. Ressalte-se que o dano a ser considerado é à saúde e vida dos empregados.

Condicionar a despedida de justa causa à ocorrência de danos patrimoniais limitaria a aplicabilidade da medida, inclusive, impedindo que fosse utilizada em casos graves, como os de iminência de acidente de trabalho ou morte no ambiente de trabalho. É inegável que caso algum destes fatos ocorra é possível mensurá-los economicamente. Entretanto, o que se discute é a aplicação da medida antes da consumação destes.

A aplicação da despedida com justa causa deverá ser dosada de modo que corresponda à gravidade do ato praticado. A regra geral é que se penalize gradativamente o empregado mediante advertência, suspensão e, então, despedida. No entanto, não é obrigatória a sucessão destas medidas podendo ocorrer a despedida com justa causa imediatamente a prática de ato ilícito que a justifique. Martins bem assevera que:

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente o poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. [...] o empregador, porém, não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave. Dessa forma, uma falta sem grande importância deveria ser apenada com advertência verbal, outra falta praticada pelo mesmo empregado seria apenada com advertência por escrito. Numa próxima, seria suspenso. Se o empregado não atende aos aspectos pedagógicos das penas que lhe foram aplicadas e continua recalcitrante, na última falta deve ser apenado com a dispensa. **É claro que necessariamente o empregador não deve observar essa ordem, principalmente quando o ato cometido pelo empregado é tão grave, ocasião em que deve ser dispensado de imediato** (2004, p. 376, grifo nosso).

O empregador tem o poder disciplinar de aplicar a despedida com justa causa. É uma faculdade que a lei lhe confere quando verificar a necessidade da medida. Ou seja, quando um dos empregados praticar ato contrário à manutenção e promoção da segurança no meio de trabalho o empregador poderá lhe aplicar uma medida disciplinar, seja ela advertência, suspensão ou despedida.

Não precisará, todavia, respeitar a ordem das medidas, podendo, conforme o caso, recorrer a medida mais gravosa em primeiro lugar. Esta possibilidade tem como fim evitar danos à saúde dos empregados, ou o pior, a morte em razão de um acidente. Aliás, são os acidentes de trabalho o fator que, pode-se dizer, justifica a aplicação da despedida com justa causa, pois implicam em diversas consequências graves tanto para empregados quanto para empregadores, conforme será abordado em seguida.

3 A DESPEDIDA COM JUSTA CAUSA PELO NÃO USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Até o momento tratou-se sobre segurança no ambiente de trabalho e sobre a formação e extinção da relação de emprego. Para ser possível entender a importância da questão da despedida com justa causa, em especial em decorrência do não uso de EPI's, é essencial compreender as consequências do não uso destes, o que, na maioria das vezes, implica em acidentes de trabalho. Sendo assim, este capítulo será dedicado aos acidentes de trabalho, responsabilidade civil do empregador, encerrando-se com a discussão da hipótese.

3.1 Acidentes de trabalho e o não uso de equipamentos de proteção individual

No primeiro capítulo falou-se sobre os EPI's: definição, finalidade e responsabilidades referentes a uso e fiscalização de uso. Como já referido, estes equipamentos funcionarão de modo a reduzir ou evitar que os empregados venham a sofrer danos a sua saúde. Assim, após minuciosa análise do meio ambiente de trabalho serão identificados os riscos ali existentes e quais as medidas necessárias para evitá-los ou reduzi-los.

Com relação aos riscos, também já foi dito que estes são inerentes ao meio ambiente de trabalho. Viver, em si, apresenta seus riscos, entretanto, neste momento, deve-se entendê-los como as situações habituais presentes em um local no qual se presta algum tipo de trabalho e sobre as quais pode-se deduzir potencialidade lesiva. Se encaixa nesta ideia o fato de um empregado trabalhar exposto a agente químico, como um solvente.

Habitualmente, em sua vida, não está exposto a solventes, mas, estando exposto a esse risco no seu local de trabalho há grande possibilidade de ocorrer algum acidente com solvente. Assim, é necessário definir o que são acidentes e quais suas implicações jurídicas e importância social. A partir destes dados é que se poderá compreender a previsão de despedida com justa causa pelo não uso dos EPI's.

Ao se observar os jornais e noticiários com atenção vê-se que não se passam muitos dias sem que uma manchete relacionada a acidentes de trabalho seja anunciada⁵. Dados compilados por Guimarães indicam que “em 2010, o número de acidentes de trabalho liquidados foi de 720.128”, sendo que o termo liquidado “corresponde ao número de acidentes cujos processos foram encerrados administrativamente pelo INSS, depois de completado o tratamento e indenizadas as seqüelas” (2012, p. 273). Essas informações demonstram a gravidade do problema.

Oliveira indica que “a estatística oficial é feita com base nas informações prestadas pelo empregador sobre o acidente. Todavia, é grande a quantidade de ocorrências que não são notificadas [...] avalia-se que os registros só atingem 50% dos acidentes efetivamente ocorridos” (2008, p. 32). Esse dado demonstra, ainda mais a gravidade e urgência do problema. Não se trata de uma pequena margem de diferença, mas em metade dos acidentes, o que dobraria as estatísticas.

Diante de dados como esses, o Brasil implementou legislação com o intuito de normatizar a ocorrência de acidentes de trabalho. A primeira lei acidentária foi o Decreto Legislativo n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Desde então, foram sendo editadas novas leis, sendo que a que encontra-se em vigor, no momento, é a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a sétima lei acidentária (OLIVEIRA, 2008).

A lei vigente trata dos planos de benefícios à seguridade social. A CF em seu art. 194 informa que a seguridade social é subdividida em: assistência social, previdência e saúde. Os acidentes de trabalho se encaixam na previdência, pois, como bem pontuam Monteiro e Bertagny, “o próprio art. 201 da Constituição Federal, ao cuidar da Previdência Social e relacionar as coberturas nela incluídas, logo no inciso I insere os eventos resultantes de acidente do trabalho” (2010, p. 26).

A definição de acidente de trabalho é descrita no art. 19 da Lei n. 8.213/91. Nos artigos 20 e 21 há situações em que não se configura o acidente e as que se equiparam. Vejamos o conceito de acidente de trabalho:

⁵ Vide: <<http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2012/05/aposentado-e-eletrocutado-ao-cortar-fio-de-telefonia-em-campos.html>> e <<http://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2012/05/pedreiro-morre-soterrado-enquanto-trabalhava-em-obra-no-es.html>>. Acesso em 25 maio 2012.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Há definição do acidente de trabalho típico, contudo, não é somente nessas ocasiões que se terá um evento danoso decorrente da atividade laboral. Tanto é que, ao se procurar nas estatísticas da Previdência Social, estas referem o acidente do trabalho sendo relacionados três motivos para este: típico, de trajeto e doença do trabalho⁶. O acidente típico é aquele previsto no art. 19 da Lei 8.213/91. Acidente de trajeto é aquele definido no art. 21, inciso IV, alínea 'd', e as doenças do trabalho são aquelas situações referidas no art. 20⁷.

⁶Vide: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1214>>. Acesso em: 22 de set. 2012.

⁷ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

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

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

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

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

A legislação tentou explicar o que significa acidente de trabalho, mas o fez de forma genérica, como bem aponta Oliveira:

O legislador não conseguiu formular um conceito de acidente do trabalho que abrangesse todas as hipóteses em que o exercício da atividade profissional pelo empregado gera incapacidade laborativa. Diante dessa dificuldade conceitual, a lei definiu apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, também determinado acidente típico ou acidente-tipo. No entanto, acrescentou outras hipóteses que se equiparam ao acidente típico para os efeitos legais (2008, p. 39).

Teremos, então, o acidente de forma genérica e o acidente de trabalho, o qual se separa em três subtipos: típico, de percurso e doenças de trabalho. O acidente é o evento maior, e possuirá três espécies quando se trata de infortunística laboral. Em complementação à ideia de acidente genérico, é necessário colacionar as lições de Brandimiller:

No sentido genérico, acidente é o evento em si, a ocorrência de determinado fato em virtude da conjugação aleatória de circunstâncias causais. No sentido estrito, caracteriza-se também pela instantaneidade: a ocorrência é súbita e a lesão é imediata. Os acidentes ocasionam lesões traumáticas denominadas ferimentos, externos ou internos, podendo também resultar em eventos tóxicos, infecciosos ou mesmo exclusivamente psíquicos (1996, p. 145).

O acidente será o evento súbito e danoso, ocasionado por uma série de circunstâncias causais. Em se tratando de acidente de trabalho poderão ser decorrentes, estritamente do desenvolvimento da atividade laboral, ou de outras situações que permeiam esta, como o trajeto entre a residência e o local de trabalho. Ainda, podem ser consequência de doenças decorrentes da forma como o serviço é prestado, que são as doenças do trabalho. Estas se diferenciam do acidente estrito porque correspondem a patologias.

Monteiro e Bertagny apresentam conceito de acidente do trabalho:

O acidente-tipo, ou também chamado de macrotrauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade (2010, p. 44).

O acidente de trajeto, por sua vez, é facilmente identificável pois corresponde àquele evento que se consuma quando o empregado está se deslocando do trabalho para casa, ou de sua casa para o trabalho, ou seja, ocorre fora do ambiente de trabalho e, dessa forma, não está relacionado ao uso de EPI's. Entretanto, as doenças ocupacionais e o acidente-tipo poderão estar relacionados ao uso dos EPI's e merecem ser diferenciados.

Portanto, na ótica do uso dos EPI's têm-se o acidente-tipo e as doenças ocupacionais. O primeiro, como já dito, é evento súbito. As doenças são consequências da forma ou condições do local onde o serviço é prestado. Quanto às doenças, Oliveira as diferencia em doença do trabalho e doença profissional. Informa que a expressão adotada para se referir às duas espécies é “doenças ocupacionais”, conforme segue:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. [...] a doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. [...] Diante dos significados específicos de doença profissional e de doença do trabalho, a denominação “doenças ocupacionais” passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades de doenças relacionadas com o trabalho (2008, p. 46/47).

As doenças ocupacionais são divididas em dois tipos: tecnopatías e mesopatías. As primeiras estão relacionadas a atividades específicas, como seria o caso da mineração e estão definidas no Anexo II do Decreto n. 3.048/99. As segundas, estão relacionadas a circunstâncias ligadas ao meio ambiente de trabalho, não resultando de nenhuma atividade

específica. São também chamadas de atípicas, pois poderiam ter outra causa que não a exposição a fator do ambiente de trabalho, como uma bronquite.

As doenças ocupacionais são consideradas acidentes de trabalho, assim como o acidente-tipo, conforme a legislação citada. No entanto, diferem deste na medida em que os acidentes são eventos instantâneos e as doenças são, em geral, decorrentes da sucessão de agressões ao organismo. As doenças ocupacionais são consequência da exposição do trabalhador a agentes físicos, químicos ou biológicos e podem ser consequência do não uso, ou uso inadequado dos EPI's.

Delineados os conceitos, é preciso definir quais situações poderão configurar-se em acidentes. Para tanto, interessa, além da concretização das situações definidas em lei, o nexo de causalidade. No acidente-tipo, Monteiro e Bertagny explicam que:

O nexo causal constitui a relação de causa e efeito entre o evento e o resultado. Tecnicamente falando não se podem utilizar como sinônimos nexo causal e nexo etiológico, como muitos acreditam. O primeiro é mais abrangente, pois inclui a concausalidade e os casos de agravamento. Já o segundo é o que origina ou desencadeia o dano laboral, sendo portanto mais restrito. Por outro lado, em direito infortunistico, para se estabelecer a relação de causalidade, não se exige a prova da certeza, bastando o juízo de admissibilidade. Também há que se frisar que em infortunistica não se repara a lesão ou a doença, mas a incapacidade para o trabalho (2010, p. 44).

Para que se caracterize o acidente de trabalho-tipo deve ser possível correlacionar o dano sofrido com o seu causador. O causador deverá estar diretamente ligado com o desenvolvimento da atividade laboral, sendo suficiente o mero juízo de admissibilidade para relacionar a causa ao evento danoso. Portanto, o acidente de trabalho será acidente, quando observadas as previsões legais e existente o nexo de causalidade.

A situação quanto às doenças ocupacionais é um pouco diferente. Monteiro e Bertagny referem sobre as tecnopatias que “dada a sua tipicidade, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho. Há uma presunção legal nesse sentido” (2010, p. 44/45). Por outro lado, com relação às doenças ocupacionais atípicas (mesopatias) afirmam que “exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, via de regra por meio de vistoria no ambiente laboral” (2010, p. 44/45).

Para caracterização das doenças ocupacionais e, principalmente, para que estas estejam na categoria de acidente de trabalho, primeiro deve-se observar o tipo de doenças (mesopatias ou tecnopatias) e, em segundo lugar, a perícia. Pode-se dizer que, basicamente, o que diferencia uma da outra é a forma como o empregado foi exposto ao agente causador, fato que será analisado via perícia.

Após a ocorrência de um acidente de trabalho há de se analisar as consequências deste. Silva indica quatro efeitos do acidente de trabalho: os trabalhistas, os previdenciários, os de responsabilidade civil trabalhista e os criminais, sendo que estes últimos são os que interessam para a pesquisa. Conforme segue:

c) Exemplos, conforme o caso, de efeitos da responsabilidade civil trabalhista:

- indenização por danos materiais (indenização de todas as despesas hospitalares, médicas, exames, acompanhamento de enfermagem, remédios – presentes e futuros – pensionamento pela perda ou redução da capacidade laborativa, pensão pela morte do trabalhador, pelo luto da família, funeral etc.);
- concessão de plano de saúde ou equivalente para atender a todas as necessidades médicas do empregado;
- concessão, manutenção e troca de prótese;
- indenização por danos imateriais;
- indenização por danos estéticos;
- indenização pela frustração dos planos de vida;
- constituição de capital garantidor.

d) Efeitos criminais:

- responsabilização penal pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalhador (art. 19, parágrafo 2º da Lei 8.213/91);
- possível caracterização de dolo eventual (2012, p. 72/73, grifo do autor).

As consequências de um acidente de trabalho vão muito além das situações jurídicas apontadas. Oliveira destaca que “todos perdem com o acidente do trabalho: o empregado acidentado e sua família, a empresa, o governo e em última instância toda a sociedade” (2008, p. 29). Ou seja, há uma sequência de efeitos, judiciais e não judiciais, a começar pelo empregado acidentado e sua família.

A empresa, além dos danos econômicos decorrentes da perda de seu trabalhador (seja por morte, ou, temporariamente, por lesão ou doença), poderá ser instada a indenizar pelos danos sofridos. A previdência arcará com os custos de benefícios acidentários e afins. A sociedade perde na medida em que “dados da Previdência Social mostram que em cinco anos (2004 a 2008) ocorreram no Brasil 2.884.798 acidentes de trabalho. Estima-se que tais

eventos possam custar mais de 4% do Produto Interno Bruto – PIB por ano” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010, p. 6).

Portanto, a prevenção dos acidentes de trabalho é de suma importância. Entretanto, há que se considerar a possibilidade de responsabilização do empregador e de seus empregados, quando as medidas foram descumpridas.

3.2 A responsabilidade civil do empregador decorrente do acidente de trabalho

A responsabilidade civil está regulada no CC, iniciando pelo seu artigo 927 o qual prevê que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Já no parágrafo único do mesmo artigo, há menção do dever de indenizar independentemente de culpa: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Portanto, a ideia de responsabilidade civil envolve o ato ilícito, o dano, o nexo causal e, conseqüentemente, o dever de indenizar. A responsabilidade poderá ser subjetiva ou objetiva. Oliveira ensina que “a responsabilidade será subjetiva quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros, por dolo ou culpa. Já na responsabilidade objetiva, basta que haja o dano e o nexo causal para surgir o dever de indenizar” (2008, p. 89).

O ato ilícito é o primeiro elemento a ser analisado, seguido pela culpa, nexo causal e dano. Sua descrição está nos artigos 186 e 187 do CC e corresponde a “ação ou omissão, negligência ou imprudência”. É a partir da prática de um ato ilícito que será iniciada uma situação jurídica a qual poderá ter como consequência o dever de prestar uma indenização.

Conforme preleciona Rizzardo:

O ato ilícito decorre da conduta antissocial do indivíduo, manifestada intencionalmente ou não, bem como por comissão ou omissão, ou apenas por descuido ou imprudência. Vale afirmar que o ato ilícito nasce da culpa, no sentido amplo, abrangendo o dolo e a culpa propriamente dita, distinção não importante para a reparação do dano. Por isso, a indenização é imposta a todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo. A conduta antijurídica se realiza com o comportamento contrário ao direito, provocando o dano. A formação do nexo causal entre aquela conduta e a lesão provocada enseja a responsabilidade (2011, p. 25).

Vê-se que o dever de indenizar não decorre somente da prática do ato ilícito. Este está ligado à culpa e surge da ação que tiver como resultado um prejuízo, quando houver nexo causal entre estes. Sendo assim, é preciso abordar uma noção básica do que seria a culpa. Segundo Rizzardo a culpa é dividida em sentido estrito e sentido lato, conforme segue:

Sabe-se que a culpa no sentido estrito equivale a ação ou omissão involuntária que causa danos, e que se dá por negligência ou imprudência, no que se expande em sentidos equivalentes, como descuido, imperícia, distração, indolência, desatenção e leviandade. No sentido lato, abrange o dolo, isto é, a ação ou omissão voluntária, pretendida, procurada, almejada, que também traz danos. Em ambas as dimensões, desrespeita-se a ordem legal estabelecida pelo direito positivo. Pelos prejuízos ou danos que decorrem das condutas acima, a pessoa responde, isto é, torna-se responsável, ou deve arcar com os resultados ou as consequências (2011, p. 24).

Entretanto, como visto no primeiro parágrafo, o CC adotou duas teorias para a responsabilidade civil: a teoria subjetiva e a teoria objetiva. A primeira está contemplada no *caput* do artigo 927 do CC e a segunda está prevista no parágrafo único do mesmo artigo. Basicamente, a teoria subjetiva terá um elemento a mais que a objetiva, que é a culpa. Sendo assim, na teoria objetiva, somente será verificado o dano e o nexo causal.

Segundo Rizzardo “pela teoria da responsabilidade subjetiva, só é imputável, a título de culpa, aquele que praticou o fato culposo possível de ser evitado. Não há responsabilidade quando o agente pretendeu e nem podia prever, tendo agido com a necessária cautela”. (2011, p. 25). Enquanto que na teoria objetiva, o mesmo autor refere que, se trata de “responsabilidade desvinculada do pressuposto da conduta antijurídica, não se questionando a respeito da culpa. [...] a obrigação de reparar o dano emerge da prática ou da ocorrência do fato” (2011, p. 25).

Outro elemento necessário para caracterização da responsabilidade civil é o dano, que corresponderá, de forma simples, a um prejuízo causado à outra parte. Ainda, haverá o nexo causal, que, segundo Rizzardo “é a relação verificada entre determinado fato, o prejuízo e um sujeito provocador” (2011, p. 67). Ou seja, o dever de indenizar irá surgir de um ato praticado por um indivíduo e que este ato resulte em um prejuízo.

Este é um panorama geral da responsabilidade civil. Quando se fala em indenização por acidente de trabalho, há duas possibilidades: a indenização previdenciária e a indenização civil. A primeira é baseada unicamente na teoria do risco, enquanto que a segunda, como será visto, poderá ser baseada na teoria subjetiva ou, na teoria objetiva (teoria do risco). Cumpre destacar que uma não exclui a outra, conforme a súmula 229 do STF⁸ e, que para o presente, interessa a questão da indenização civil.

Conforme explica Queiroz:

O artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição expressamente permite a cumulação do seguro contra acidente de trabalho com a indenização por responsabilidade civil. Isso porque as causas e os sujeitos da obrigação de reparar são distintos. Enquanto a responsabilidade civil fundamenta-se na culpa ou dolo do empregador, a cobertura securitária decorre da teoria do risco, isto é, está respaldada na responsabilidade objetiva (2010, p. 75).

Na perspectiva da responsabilidade civil Oliveira refere que esta tem como ideia central que “quem infringe um dever jurídico, causando danos a outrem, responde pelo ressarcimento do prejuízo” (2008, p. 89). A CF dispõe no art. 7º, quando lista os direitos dos trabalhadores, a imperatividade de “XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Depreende-se da leitura do artigo que ao empregador caberá proporcionar um seguro contra acidentes de trabalho em favor dos seus empregados e, quando for o caso, pagará indenização civil. A Previdência Social, por sua vez, prestará ao empregado acidentado um benefício, nos termos do art. 201, inciso I da CF. Os tipos e formas de prestação dos

⁸ SÚMULA Nº 229: A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

benefícios estão previsto na Lei 8.213/91. E, como se vê, o benefício previdenciário fica a cargo do Estado.

Colaciona-se pertinente comentário de Queiroz:

Segundo a teoria do risco social a responsabilidade dos riscos da atividade não deve ser apenas do empregador, mas de toda a sociedade, uma vez que a empresa cria empregos e concorre para o desenvolvimento social coletivo, tendo nitidamente uma função social. Na prática, por força dessa teoria, deve a Previdência Social assegurar a substituição da remuneração toda vez que houver um risco social, ocupacional ou não, que impeça o segurado de manter a sua atividade. Enquanto que a função do seguro acidentário passa a ser garantir um *plus*, uma maior indenização aos acidentados, como, por exemplo, o pagamento de benefícios mais favoráveis (2010, p. 73).

Em se tratando de responsabilidade civil por acidente de trabalho, há que se identificar, primeiramente, de que relação jurídica violada é decorrente o dever de indenizar. Oliveira explica que:

A indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional, em princípio, enquadra-se como responsabilidade extracontratual porque decorre de algum ato ilícito do empregador, por violação dos deveres previstos nas normas gerais de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. Essa responsabilidade não tem natureza contratual porque não há cláusula do contrato de trabalho prevendo a garantia da integridade psicobiofísica do empregado ou da sua incolumidade (2008, p. 89).

No âmbito da responsabilidade civil, a indenização por acidente de trabalho será de natureza extracontratual. Entretanto, o mais importante, é definir se a responsabilidade se regerá pela teoria subjetiva ou a objetiva. No primeiro caso, há a verificação do dano, do nexo causal e da culpa (ou dolo). Já no segundo, basta a ocorrência do dano e a existência do nexo causal para estar presente o dever de indenizar.

Em caso de acidente de trabalho há argumentos defendendo a aplicação das duas correntes. A corrente que defende a aplicação da teoria subjetiva afirma que o inciso XXVIII da CF se sobrepõe a previsão do art. 927, parágrafo único do CC, que é norma de hierarquia inferior. Por outro lado, a corrente que defende a teoria do risco, entende que este mesmo

inciso deve ser interpretado em conjunto com o caput do artigo, o qual refere que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (OLIVEIRA, 2008, p. 101-102).

A primeira corrente analisa de forma restritiva o inciso da CF ao entender que, o empregador somente poderá ser responsabilizado caso haja culpa. Assim, o CC que é norma hierarquicamente inferior, não pode ser aplicado, tendo em conta a previsão constitucional. Em contrapartida, a corrente que entende a possibilidade de aplicação da teoria do risco, refere que o *caput* deve ser interpretado juntamente com o inciso.

Rizzardo, adepto da primeira corrente, afirma que:

Não se aplica a responsabilidade em face do entendimento de que o trabalhador desempenha atividade de risco, ou que a atividade oferece algum perigo. Do contrário, a generalidade das atividades ensejariam a responsabilidade, porquanto todas trazem inerente um grau de perigo. Em qualquer setor de trabalho ou de exercício de profissões existe o perigo. [...] Mister observar, todavia, que em situações especialíssimas as atividades propiciam a incidência da teoria do risco. Constituem-se daquelas que encerram não o perigo comum e inerente à própria vida, ou a qualquer tipo de atividade [...]. A tais atividades se dirige a parte final do parágrafo único do art. 927 do Código de 2002, mas pela atividade em si, e não porque acontece um acidente de trabalho. O exercício da atividade deve inserir um risco ou um perigo. Não decorre o risco se quem executa a tarefa ou maneja o instrumento omite as cautelas e as regras de segurança que lhe eram impostas (2011, p. 494).

O autor pondera que, em situações específicas, aquelas atividades em que o risco é muito superior ao habitual a teoria objetiva pode ser aplicada. Nessa ótica, deve-se aplicar a teoria subjetiva como regra, abrindo-se a exceção para a teoria do risco para aquelas atividades específicas e, não, em si, pela mera ocorrência do acidente de trabalho. A aplicação da teoria objetiva se justificarias pela atividade e risco e não pela ocorrência do dano.

Araújo, por outro lado, defende que se aplica somente a teoria subjetiva e explica:

A adoção da teoria subjetiva, ou seja, responsabilidade civil do empregador por dolo ou culpa, no caso de acidente do trabalho, se deve ao fato de que, ao lado da responsabilidade civil, existem os benefícios previdenciários decorrentes dos acidentes de trabalho, que são inspirados na teoria objetiva (teoria do risco social). Por outro lado, desde a década de 60 do séc. XX, com a súmula 229 do STF, se permite cumular as reparações previdenciárias e civis decorrentes do trabalho. Se a reparação previdenciária é cumulável com a reparação civil, e ela é baseada na teoria objetiva, ao empregador somente seria obrigatório indenizar quando o feito ultrapassasse o risco natural da relação de trabalho. Por essa razão se entendeu que a reparação básica (previdenciária) seria orientada pela teoria do risco e a reparação mais severa (responsabilidade civil) teria que demonstrar culpa ou dolo do empregador (2010, p. 15).

Nesta perspectiva, uma vez adotada a teoria do risco em relação à prestação dos benefícios previdenciários, restaria ao empregador, tão somente, a responsabilidade civil pela teoria subjetiva, ou seja, em caso de dolo ou culpa. Já Oliveira refere que: “entendemos perfeitamente aplicável, com as devidas ponderações, a teoria do risco na reparação civil por acidente do trabalho” (2008, p. 105).

Dessa forma, há que se considerar, quando de uma ação indenizatória pela ocorrência de um acidente de trabalho, a possibilidade de o judiciário compreender aplicável a teoria do risco ao caso, como já ocorreu no TRT da 4ª região⁹. Embora a teoria do risco não seja aplicada em todos os casos, pois coexiste com a teoria subjetiva, está presente em nosso ordenamento jurídico e sendo utilizada na responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho.

3.3 Discussão sobre a possibilidade de despedida com justa causa pelo não uso de equipamentos de proteção individual.

A todo trabalhador é assegurado o direito de desenvolver suas atividades laborais em um local seguro. A ideia de local seguro corresponde àquele ambiente em que os riscos foram identificados e, se não foram eliminados, foram adotados meios para evitá-los ou amenizá-los.

⁹ Vide acórdãos dos processos n. 0000504-73.2011.5.04.0231 (RO), 8005900-85.2006.5.04.0871 (RO) e 0000232-58.2010.5.04.0411 (RO).

Os mecanismos aplicáveis podem ser, dentre outros, a implementação de programas de prevenção de riscos e o uso de equipamentos.

A CF trata, no seu capítulo segundo, dos direitos sociais. No art. 6º elenca a saúde como direito fundamental. Em seguida, no art. 7º, enuncia os direitos dos trabalhadores e consolida a proteção à saúde do trabalhador no inciso XXII, ao referir que é seu direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Dessa forma, a proteção à saúde é direito fundamental de todo trabalhador.

O empregador é o detentor do poder econômico e o empregado é o detentor da mão de obra. Na relação de trabalho o empregado é a parte mais fraca, por esta razão, foi adotada uma sistemática de proteção a este. O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade pode ser considerado o seu maior expoente. Consiste no fato de que é defeso ao empregado decidir no sentido de renunciar a seus direitos.

Em regra, os contratos podem ser acordados conforme a livre vontade das partes e, sendo a relação de emprego consolidada por um contrato de trabalho, deveria ser aplicado este mesmo entendimento. Entretanto, considerando a proteção destinada aos trabalhadores, alicerçada em princípios e normas, este não pode desistir ou negociar seus direitos. Vecchi faz excelente apontamento ao explicar que “estando [os trabalhadores] na condição de subordinados no contrato de trabalho, caracterizando-se como parte vulnerável e hipossuficiente da relação, a renúncia ou transação são vedadas” (2009, p. 328).

A saúde é direito fundamental do trabalhador e este, em regra, não pode renunciar a este direito. Portanto, depreende-se que não poderá o empregado colocar-se em situação de risco, como por exemplo, mediante a negativa de uso do EPI por não lhe interessar a proteção à sua integridade física. Da mesma forma, não poderá o empregado sujeitar-se à possibilidade de sofrer um acidente de trabalho, porque renunciou ao direito à saúde.

A CLT em seu capítulo V trata da “Segurança e Medicina do Trabalho” e o art. 157 elenca os deveres das empresas neste âmbito. Há expressa previsão de que cabe ao empregador a promoção da segurança no meio ambiente de trabalho e, também, que este não deve somente “cumprir” com estas disposições, mas é obrigado a “fazer cumprir”. Esta expressão refere-se, certamente, aos empregados. Cabe aos empregadores fazer com que seus empregados observem as normas e procedimentos referentes à segurança no ambiente de trabalho.

O dever de proteção aos trabalhadores se estende ao empregador. E, como foi abordado no tópico anterior, tal dever pode ser considerado, em caso de responsabilidade civil, sob a ótica da teoria do risco. Ou seja, quando a proteção for quebrada e disso resultar dano para o empregado, poderá o empregador ser responsabilizado de forma objetiva pelo acontecimento.

Todos estas questões já foram desenvolvidas nos capítulos anteriores e são necessárias para que seja possível definir a possibilidade de despedida com justa causa pelo não uso de EPI's.

Quando se fala em extinção do contrato de trabalho, há que se considerar que, via de regra, os contratos de trabalho não têm prazo determinado, portanto, o término da relação de trabalho é exceção à regra. A extinção do contrato de trabalho ocorrerá sem motivação ou com motivação. No caso de extinção motivada do contrato de trabalho, leia-se despedida com justa causa, se estará diante da exceção da exceção.

Essa ideia decorre do princípio da continuidade do contrato. Ruprecht ensina que “a tendência atual do Direito do Trabalho é a continuidade da relação laboral, evitando que, por qualquer circunstância ou fato se, se produza a ruptura do vínculo que é, precisamente, o que esse princípio põe em prática” (1995, p. 56). A despedida com justa causa, como já dito, é o viés não habitual para qual culmina a relação de emprego.

Por isso, a despedida com justa causa depende de uma série de fatores e corresponde, para o empregado, à prática de alguma das condutas descritas no art. 482 da CLT. Poderá ocorrer a despedida com justa causa quando uma daquelas condutas ali descritas for praticada pelo empregado. Das condutas elencadas neste artigo interessam o mau procedimento, a insubordinação e a indisciplina.

Quando o empregado se negar a usar o EPI, de forma genérica, incorrerá em indisciplina. Por outro lado, se após ordem específica de seu superior hierárquico se negar a fazer uso do equipamento, estará caracterizada a insubordinação. Por fim, se o empregado agir de modo a prejudicar a promoção da segurança no meio ambiente de trabalho, desrespeitando os procedimentos adotados, constituirá o mau procedimento.

Verifica-se, pois, que o fato de o empregado não utilizar o EPI implica desrespeito à ordem básica de subordinação às regras da empresa. De outro canto, a negativa do empregado

caracteriza quebra da relação de boa-fé objetiva do contrato de trabalho. A justa causa se aplica nestes casos quando a atividade demonstrar risco maior que o corriqueiro e o não uso do equipamento implicar em grave ofensa à integridade do empregado.

Proporcionalidade é palavra-chave quando da análise de tal possibilidade, pois a despedida com justa causa pelo não uso de EPI'S é possível. Entretanto, as consequências de tal ato para o empregado devem ser sopesadas, em contrapartida ao ilícito praticado. Como exemplo temos o empregado que deve usar luvas, pois trabalha com produto detergente, e se nega a fazê-lo por um único dia; de outro lado, temos o construtor civil que sobe andaime de vários andares sem o devido cinto de segurança.

No primeiro caso o dano à saúde do empregado seria mínimo, no entanto, no segundo caso poderia ocasionar inclusive a sua morte.

É nesse cenário que a despedida com justa causa se aplica. Lamarca faz feliz apontamento ao afirmar que “a Lei dá suficientes garantias aos trabalhadores, no exato momento em que especifica, taxativamente, as *hipóteses* em que o contrato pode ser resolvido, alertando-os assim, implicitamente, das consequências de sua conduta, no caso de infração a *deveres jurídicos*” (1977, p. 459, grifo do autor). O empregado está ciente de suas obrigações, da mesma forma, implicitamente, sabe que determinados atos podem implicar em sua despedida com justa causa.

Para fixação, cabe pontuar, mais uma vez nas sábias palavras de Carrion, o entendimento da justa causa:

Efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenização ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais) (2010, p. 428).

Consequentemente, tal modalidade de despedida é de conhecimento do empregado, podendo ser aplicada quando este demonstrar a quebra da confiança contratual, bem como de suas obrigações. E ainda, houver praticado ato grave, o qual demonstre a impossibilidade de permanência do contrato de trabalho. Pois, acaso este perdure, os danos poderão ser incomensuráveis, justificando a aplicação da medida disciplinar.

Neste sentido é o ensinamento de Mesquita:

Quanto ao *grau de intensidade* da falta disciplinar, é de se atentar primeiro para a real subsistência da falta, ou seja para a sua existência mesma, pois ela pode se revestir de um grau de intensidade de tal modo ínfimo, que nem constitua, propriamente, a infração disciplinar que se imputa ao empregado. De qualquer modo, porém, a intensidade menor da falta é sempre um limite ao direito de punir, cuja sanção deve ser proporcional à gravidade da infração (1991, p. 102, grifo do autor).

Há que se considerar que a negativa do uso de EPI pode resultar em um acidente de trabalho. As consequências do acidente de trabalho, como incapacidade e morte, são suficientes para autorizar a despedida com justa causa. Além da possível responsabilização do empregador, haverá custos para a previdência, que arcará com o pagamento de benefícios. Ainda, há os prejuízos suportados pelo próprio empregado e sua família, assim como, os efeitos negativos para a sociedade.

Oliveira resume bem as consequências de um acidente de trabalho:

É preciso enfatizar que todos perdem com o acidente do trabalho: o empregado acidentado e sua família, a empresa, o governo e em última instância toda a sociedade. Se todos amargam prejuízos visíveis, é inevitável concluir que investir em prevenção proporciona diversos benefícios: primeiramente, retorno financeiro para o empregador; em segundo lugar, reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; em terceiro, melhoria das condições da Previdência Social e finalmente ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados (2008, p. 29).

Além dos danos decorrentes do acidente de trabalho, há a questão da quebra da boa-fé objetiva, como já foi pontuado. Empregador e empregado estão contratualmente obrigados entre si. As obrigações assumidas reciprocamente estão balizadas neste princípio. Depreende-se que tanto um quanto o outro fará a sua parte de modo ético e respeitando seus deveres e obrigações. Silva faz excelente apontamento sobre o tema:

Pode, então, a boa-fé ser considerada um direito? Evidente que sim, um direito básico e fundamental de todas as pessoas de se relacionarem com respeito às normas éticas, que são a base das relações sociais e econômicas.[...] A boa-fé pode ser desdobrada nos subprincípios da lealdade, da informação e da proteção. Esta se refere ao dever dos contratantes de se protegerem, mutuamente, no desenvolvimento contratual, tanto no tocante aos seus bens materiais quanto aos bens imateriais (2012, p. 68)

Observar a boa-fé deveria ser imperioso e indubitável por sua ligação com a segurança. Entretanto, tal suposição não tem como ser acolhida pois se trata de requisito subjetivo. A par disso, espera-se que, tanto empregador quanto empregado, observem este preceito e, assim, evitem ter de se socorrer no último recurso para resolver a situação, que é a rescisão contratual com justa causa. Araújo faz excelente apontamento ligando a questão da boa-fé a promoção da segurança:

As aplicações concretas da cláusula de boa-fé, no campo da proteção à saúde do trabalhador, podem ser vistas no que diz respeito às informações e treinamento que o empregador tem de dar ao seu empregado no uso de máquinas, equipamentos, manuseio de substâncias e demais procedimentos de trabalho. Essas explicações e esclarecimentos devem ser prestados de forma mais clara possível, para evitar acidentes de trabalho ou doenças profissionais. No mesmo sentido se pode afirmar pela aplicação da cláusula de boa-fé quanto ao uso de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual). O dever de tais equipamentos decorre de norma legal que vincula tanto o empregador quanto o empregado (2010, p. 18-19).

O empregado tem noção da obrigação que deve ser cumprida e, embora o empregador o oriente e muitas vezes ordene que utilize os pertinentes EPI's, não pode forçá-lo a fazê-lo. Faticamente não é possível coagi-lo a usar o EPI, portanto, a despedida com justa causa será a forma adequada para impedir que aquele empregado que está se negando a usar o equipamento venha a sofrer danos decorrentes de sua atitude.

A despedida funcionará como o meio posto ao alcance do empregador para honrar a proteção ao trabalhador. Será a forma adequada de evitar que o empregador renuncie ao seu direito à saúde, ainda que tacitamente, e permita que sua integridade ou vida sejam prejudicados. Ainda, funcionará como forma de punição para que o empregador consolide seu poder diretivo, permitindo que a atitude lesiva seja coibida.

Dessa forma, tal medida servirá como exemplo aos demais empregados, de modo a indicar a estes que condutas de mesma natureza importarão na quebra da relação contratual. Pode-se considerar também que a despedida funcionará como último meio de prevenção. Com a despedida o empregado que ignorar todos os preceitos de segurança será proibido de trabalhar, como forma de impedir que um potencial dano lhe seja causado.

Ao final, pode-se dizer que a despedida funcionará como uma forma de resguardar aquele empregador que, após adotar todas as medidas de promoção da segurança no meio ambiente enfrenta um empregado transgressor. Considerando que em sede de responsabilidade civil é possível que o empregador responda pelo acidente de trabalho por responsabilidade objetiva, há que lhe ser possibilitada a adoção de uma espécie de defesa, algo que lhe resguarde desta punição.

Os acidentes de trabalho podem ocorrer, como o próprio nome indica, em razão de uma força alheia à vontade das pessoas. Entretanto, geralmente decorrem do não uso, ou do uso inadequado dos EPI's, ou da inobservância das regras de segurança do trabalho. A grande maioria dos acidentes de trabalho são resultado do desrespeito, seja de parte dos empregadores ou dos empregados, que não acreditam na importância e necessidade da prevenção de acidentes de trabalho.

Portanto, a despedida com justa causa poderá ocorrer como forma de proteção ao empregado, observada a proporcionalidade da medida e o ato praticado. Terá por objetivo evitar que o empregado sofra algum dano à sua saúde ou, até mesmo, a morte. Servirá como última forma de prevenção de acidentes e resguardará o empregador zeloso de eventual dever de indenizar. Importará, também, como meio de coerção secundário ao mostrar aos demais empregados que faltas dessa natureza serão punidas.

Dos motivos apresentados para autorizar a despedida com justa causa pelo não uso de EPI's, talvez o maior deles seja a proteção ao trabalhador. Em casos graves, de exposição a riscos iminentes, a despedida servirá como uma forma de evitar que o empregado faltoso venha a ser prejudicado. Há que se prever que, uma vez ocorrendo um acidente de trabalho, o empregador perde prestígio e os demais empregados ficam fragilizados.

A despedida com justa causa terá espaço quando o ato praticado pelo empregado se revestir de extrema gravidade. Tem-se como exemplos: não usar capacete e cinto ao subir em andaime, não usar cinto ao descer em recipiente (silo) com grãos, não usar equipamento

respiratório para acessar local com gases tóxicos ou baixo teor de oxigênio, não usar equipamento ao se expor a eletricidade ou calor, etc.

Considerando no caso concreto a gravidade que representa para o empregado o não uso do EPI, deverá a despedida ser adequada para evitar que o empregado resulte prejudicado. Assim, a despedida com justa causa contemplará a ideia de valorização do trabalho ao impedir que o empregado se acidente e fique incapacitado para as atividades laborativas, em consonância com a proteção ao trabalhador.

CONCLUSÃO

O problema em discussão é a possibilidade de despedida com justa diante da negativa do empregado em usar o EPI recomendado. O primeiro capítulo tratou do meio ambiente de trabalho, referindo sobre sua essência e características. Verificou-se que o ambiente de trabalho é o local destinado ao empregado para que desenvolva sua atividade laboral. Isso inclui tudo o que rodeia este local, podendo existir agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos.

Estabeleceu-se o entendimento de que o meio ambiente de trabalho é, por si, um local em que estão presentes diversos riscos. Considerando a adoção da ideia de proteção integral ao trabalhador foram criadas normas com o objetivo de controlar a existência dos riscos e concretização de eventos danosos, decorrentes da presença destes. Ocorre que o Direito, sozinho, não possui condições de atender a este objetivo.

Dessa forma, se une às áreas de Medicina do Trabalho e Engenharia de Segurança do Trabalho. Profissionais destas duas áreas trabalharão de modo a identificar os riscos existentes no meio ambiente de trabalho e, então, poderão propor medidas que os suprimam ou que atuem de forma preventiva quanto à concretização de danos. Dentro da questão da segurança do trabalho empregado e empregador terão, cada um, sua parcela de responsabilidades.

Com a identificação dos riscos, dentre as inúmeras medidas a serem adotadas, está o uso de EPI's. Como visto, o fornecimento, instrução e fiscalização do uso serão responsabilidades do empregador. O uso correto e conservação caberão ao empregado. Está na questão do uso dos EPI's um dos maiores problemas na área laboral. O uso adequado do EPI tem como função reduzir ou evitar os riscos, portanto, do seu não uso teremos a possibilidade de concretização do evento danoso.

O evento danoso será o acidente de trabalho. Este, por sua vez, cobra caro de empregadores, empregados, sociedade e Estado. Um acidente de trabalho tira o empregado provisória ou definitivamente do mercado de trabalho, afetando sua família. A Previdência terá de arcar com algum tipo de benefício para este empregado acidentado. O empregador, afora as demais consequências, poderá ser responsabilizado civilmente pelo ocorrido.

A responsabilização civil poderá ser caracterizada sob os olhos da teoria do risco, quando será verificado apenas a existência de dano e nexo causal. Isto nos leva a crer que, em se utilizando a teoria do risco, o empregador não terá chances de ser liberado da responsabilização. Primeiro, porque o risco da atividade, de uma maneira geral, lhe pertence. Assim, caso o empregado reste acidentado em razão de risco decorrente do ambiente de trabalho, difícil será exonerar o empregador.

Para se enfrentar a questão da despedida com justa causa passou-se pelos elementos de concretização da relação de emprego, por meio do contrato de trabalho. Verificou-se que o empregado é aquele indivíduo que reúne todos os requisitos da relação de emprego, os quais incluem, dentre outros, a subordinação. Além dos requisitos da relação de emprego, há que se considerar os princípios incidentes no contrato de trabalho.

Esta questão é de suma importância porque princípios são mais que norte orientativo, são preceitos fundamentais. Eles carregam a imperatividade de aplicação pois são os alicerces do ordenamento jurídico. Dentre os princípios aplicáveis ao contrato de trabalho destacam-se o da boa-fé objetiva e o da proteção integral ao trabalhador. O primeiro é o alicerce do contrato pois a boa-fé objetiva é compreendida como o bom agir, no sentido de confiança mútua.

Dentre outros motivos, está, em especial, nestes dois princípios a justificativa da despedida com justa causa pela negativa de uso do EPI.

Sabe-se que, não somente como resposta à tutela constitucional que se busca a segurança no trabalho. Como se pode perceber sem muitas explicações, trabalhador saudável produz mais. Portanto, manter um ambiente de trabalho seguro não interessa somente ao empregado, mas ao empregador, na perspectiva de que, quanto menos trabalhadores doentes e lesionados, menores as despesas com saúde curativa e maior a produção.

Não somente por estas razões que a segurança no ambiente de trabalho interessa ao empregador. Este, como entende parte da doutrina e jurisprudência, pode ser responsabilizado objetivamente pelo que ocorre em seu estabelecimento, o que implica responder sem apuração de culpa ou dolo. Portanto, observar a segurança no ambiente de trabalho é essencial para a manutenção de sua atividade.

Nesta perspectiva, cabe ao empregado cumprir com suas obrigações, o que inclui participar dos planos de prevenção, bem como, utilizar os EPI's. Caberá ao empregador o fornecimento, orientações e fiscalização quanto ao uso dos EPI's. Ao empregado é interessante o cumprimento de tais regras pois buscam, exclusivamente, assegurar a sua integridade enquanto desenvolve a atividade laborativa.

Da mesma forma que o empregador pode ser responsabilizado amplamente, em contrapartida, poderá punir o empregado na mesma medida, com a despedida por justa causa. Logo, a negativa do uso de EPI, quando caracterizar grave prejuízo ao empregado que não tenha como ser suprido no momento da ação, poderá gerar a despedida com justa causa diretamente. Dá-se como exemplo o caso do pedreiro que se nega a colocar o cinto de segurança para subir andaime de diversos andares, com iminente possibilidade de queda.

Por outro lado, a simples negativa, quando não implicar em grave prejuízo, - como a empregada que lida com detergente e se nega a usar luvas - , poderá caracterizar justa causa, somente se esta for advertida anteriormente e o comportamento for reiterado, vindo, assim, a ofender sua saúde.

Se o empregado, deliberadamente, se negar a utilizar o EPI, estará quebrando com a boa-fé existente no contrato de trabalho. Por outro lado, considerando que está proibido de renunciar a seus direitos, caberá ao empregador, cumprindo com o princípio de proteção, barrar o empregado. Se o empregado age contrário à boa-fé, há um motivo para que seja despedido, entretanto, não suficiente. Por outro lado, se o empregado decide abrir mão de seu direito, há um motivo mais forte.

A saúde e a integridade física são direitos do empregado. Ele não pode abrir mão de seus direitos e a negativa do uso do EPI é, em muitas vezes, uma renúncia ao direito à saúde. O empregador, dentre todas responsabilidades que possui, tem o dever de proteger o empregado. Se a atitude de seu empregado implicar em evidente perigo à sua integridade, a despedida com justa causa poderá ser utilizada.

Esta medida funcionará como expressão do poder disciplinar do empregador, entretanto, arrisca-se dizer que será um direito deste, como última medida de prevenção de acidentes e proteção à saúde do empregado. Neste momento, será invocado o princípio da proporcionalidade a fim de se estabelecer a equivalência entre o ato do empregado e do empregador.

Portanto, a caracterização da justa causa pelo não uso de EPI, depende da observação dos preceitos legais, associado ao fato de que, a ação deve ser proporcional à medida disciplinar. Para isso, resta apenas o bom senso do empregador, que, ressalte-se está autorizado a proceder desta forma, pois que responsável pela segurança do seu empregado. Sendo que, nenhuma atitude deste que implique em pôr em risco sua integridade, pode ser enfrentada com medida menos enérgica.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, n. 317, maio de 2010. p. 7-32.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitário, 2010.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2001.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, n. 338, fevereiro de 2012. p. 68-97.

BRANDIMILLER, Primo A. **Perícia judicial em acidentes e doenças do trabalho**. São Paulo: Ed. SENAC São Paulo, 1996.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 289. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula n. 229. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em: 17 out. 2012.

BRASIL. Lei Federal n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 16 de out. 2012.

BRASIL. Lei Federal n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 16 de out. 2012.

BRASIL. NR 1 - Disposições Gerais. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr_01_at.pdf>. Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20\(atualizada\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20(atualizada).pdf)>. Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>. Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. NR 6 – Equipamento de Proteção Individual. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20\(atualizada\)%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20(atualizada)%202011.pdf)>. Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. NR 7- Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_29.pdf>. Acesso em: 16 out. 2012.

BUENO, Gustavo Melo. Uma análise sobre os princípios específicos de direito individual do trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, n. 318, junho de 2010. p. 99-108.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35ª ed. São Paulo, Saraiva: 2010.

Delgado, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação emprego**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2001

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. São Paulo: Saraiva, 1996.

GIGLIO, Wagner D.. Direitos Fundamentais dos trabalhadores. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, n. 334, outubro de 2011. p. 7-27.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (Coord.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. 376 p. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf>. Acesso em: 21 set. 2012 .

HAINZENREDER JR, Eugênio; TRINDADE, Tiziana Morel. Meio Ambiente do Trabalho: normas de proteção, responsabilidade do empregador e atuação dos órgãos de fiscalização. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, n. 332, agosto de 2011. p. 88-99.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito individual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. **Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

KROST, Oscar. O princípio da boa-fé objetiva como balizador de condutas na realização de emprego. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 332, agosto de 2011. p. 88-99.

- LAMARCA, Antônio. **Manual das justas causa**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 12^a ed. São Paulo: Ltr, 2007.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MESQUITA, Luiz José de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1991.
- MENDES, Jussara Maria Rosa. **O verso e o averso de uma história: o acidente e a morte no trabalho**. Porto alegre: Ed. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do sul, 2003.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Guia de análise acidentes de trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/seg_sau/guia_analise_acidente.pdf>. Acesso em: 17 de out. 2012.
- MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. **Cad. Saúde Pública** [online], Rio de Janeiro, vol. 20, n.1, jan.-fev. 2004. p. 224-232. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0102-311X2004000100039&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 16 out. 2012.
- MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNY, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- NEGREIROS, Teresa Paiva de Abreu Trigo de. **Fundamentos para uma interpretação constitucional do princípio da boa-fé**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.
- O QUE É ERGONOMIA. *In: Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO)*. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 16 out. 2012.
- OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático**. 8^a ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4^a ed. São Paulo: LTr, 2008.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4^a ed. São Paulo: LTr, 2002.
- QUEIROZ, Rebeca Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos acidentes de trabalho à luz da Constituição Federal e do Código Civil. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 317, maio de 2010. p. 67-81.
- REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27^a ed. São Paulo, Saraiva, 2002.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0086700-54.2009.5.04.0251. Redator: João Ghisleni Filho. Porto Alegre, 30 de março de 2011. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>> Acesso em: 16 out. 2022.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade civil.** 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro.** Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. Os efeitos dos acidentes de trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 339, março de 2012. p. 62-74.

SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no trabalho:** uma revolução em andamento. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2003.

TESCH, Nilson. **Segurança no Trabalho.** São Paulo: Ediouro, 1979.

TONIAL, Nadya Regina Gusella. **Contratos:** a concretização da dignidade da pessoa humana pelo princípio da boa-fé objetiva. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2009.

TORREIRA, Raúl Peragallo. Manual de segurança industrial. TORREIRA, Raul Peragallo. **Manual de segurança industrial.** [s.l.]: Margus, 1999.

VECCHI, Ipojuacan Demétrius. **Noções de direito do trabalho:** um enfoque constitucional. Volume I. 3ª ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009.