

O MINISTÉRIO PÚBLICO E AS QUESTÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO¹

Elvécio Moura dos Santos²
Maria Aparecida Gugel³

1 - O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E AS SUAS FUNÇÕES INSTITUCIONAIS

De acordo com o art. 127 da Constituição da República, o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Ainda conforme a Carta Magna, são funções institucionais do Ministério Público, dentre outras, promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129, III, da Constituição da República).

A seu turno, a Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC nº 75, de 20/05/93), no art. 6º, inciso VII, alíneas “c” e “d”, ao tratar da competência do *parquet*, atribui-lhe a defesa dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, dentre outros, assegurando-lhe, como instrumento de atuação, o inquérito civil e a ação civil pública.

Especificamente, no caso do Ministério Público do Trabalho, referida Lei Complementar, em seus artigos 83, inciso III, e 84, inciso II, assegura competir a este ramo do *parquet*, o ajuizamento da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, podendo, ainda, instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis para assegurar a observância dos direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

Referidos direitos sociais estão enumerados, em sua maioria, no art. 7º da Carta Magna, ao longo de seus trinta e quatro incisos, dentre eles, a redução dos riscos

1 - Palestra proferida no “IV CONGRESSO NACIONAL SOBRE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO” e no “II SEMINÁRIO SOBRE CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO NOS PAÍSES DO MERCOSUL”, realizado pela FUNDACENTRO em Goiânia – GO, no período de 24 a 27/04/2001.

2 - Procurador do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região. Professor de Direito Processual do Trabalho da Universidade Católica de Goiás, da Escola Superior de Advocacia de Goiás – ESAG e do Curso de Pós-Graduação da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO. Coordenador do Núcleo Estadual da Escola Superior do Ministério Público da União em Goiás. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás. Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho.

3 - Subprocuradora-Geral do Trabalho, Coordenadora da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e Presidente da Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho. Representante do Ministério Público do Trabalho junto à Comissão Intersectorial de Saúde do Trabalho, do Conselho Nacional de Saúde. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Curitiba/PR.

inerentes ao trabalho, por meio de normas de segurança, higiene e saúde (inciso XXII), adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (inciso XXIII) e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII).

A seu turno, a Consolidação das Leis do Trabalho impõe a observância, em todos os locais de trabalho, das normas de segurança e saúde no trabalho, quer estejam previstas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, quer sejam oriundas de convenções coletivas de trabalho (art. 154).

Ao Ministério do Trabalho e Emprego cabe a regulamentação da matéria inerente à segurança e à saúde no trabalho, o que é feito por meio das conhecidas Normas Regulamentadoras (NR's), aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 08/06/78.

2 – DOS INTERESSES E DIREITOS TUTELADOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO

Os interesses e direitos tutelados pelo Ministério Público são de três ordens, a saber: difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Tais direitos e interesses estão conceituados no Código de Defesa do Consumidor (art. 81, parágrafo único, da Lei nº 8.078/90), a saber:

2.1 - interesses ou direitos difusos, são aqueles de natureza transindividual, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. À guisa de exemplo, temos, a falta de concurso público na contratação de empregados pela Administração Pública, bem como a discriminação imposta pelo empregador no ato da contratação de empregados, ou durante a relação de emprego em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil, crença, situação familiar ou idade.

2.2 - interesses ou direitos coletivos, são os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. A título de exemplo, podemos citar a falta de segurança no meio ambiente de trabalho, ou o descumprimento sistemático de direitos trabalhistas.

2.3 - interesses ou direitos individuais homogêneos, são aqueles que decorrem de uma origem comum relativos a fato ocorrido num determinado tempo. A despeito de serem perfeitamente determináveis os indivíduos envolvidos, não são, em sua essência, direitos individuais, mas subespécie de direitos coletivos, como, por exemplo, a dispensa coletiva de um determinado grupo de trabalhadores.

3 – O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A DEFESA DA SAÚDE E DA SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Uma das maiores preocupações do Ministério Público do Trabalho atualmente é com a questão da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, pois a

verdadeira “guerra” que está a ceifar milhões de vidas de trabalhadores, não está sendo travada no *front* armado de nenhuma batalha envolvendo exércitos convencionais, mas na calada dos postos de trabalho no interior das empresas, nos mais variados segmentos da atividade econômica, quer seja industrial, comercial ou de serviços.

Os números envolvendo baixas de trabalhadores são típicos de uma verdadeira guerra de dimensões globais, pois segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT relativos ao ano de 1999, nada menos que 250 milhões (uma vez e meia a população brasileira) de acidentes ocorrem anualmente no mundo, causando a morte de cerca de um milhão de trabalhadores por ano, aproximadamente 3.000 vítimas fatais por dia, ou seja, 2 mortes por minuto.

Como se vê, é um verdadeiro absurdo, constatar que o trabalhador perde a vida justamente no local onde ele vai buscar o sustento para garantir a sobrevivência sua e da sua família.

Atento a esse quadro e buscando defender o completo estado de bem-estar físico, social e mental do trabalhador, o Ministério Público do Trabalho tem buscado manter o meio ambiente de trabalho o mais hígido e seguro possível, adotando todas as providências necessárias para afastar ou minimizar os riscos à saúde e à integridade física dos trabalhadores.

Na preservação da saúde e da segurança no meio ambiente do trabalho, o Ministério Público do Trabalho busca o cumprimento, por parte de empregados e empregadores, das normas que regulamentam essa questão, especialmente quanto às seguintes obrigações legais, dentre outras:

a) – fornecimento, instrução e efetivo uso dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI's (arts. 157, II e 158, I e 166, todos da CLT, e item 6.2, “a”, da NR-06, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

b) – constituição e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA's, compostas de representantes eleitos pelos empregados e indicados pelo empregador, de acordo com o número de empregados da empresa ou estabelecimento e com grau de risco (art. 163, CLT e item 5.1, da NR-05, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

c) – constituição e funcionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, constituídos por Médicos do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho (art. 162 da CLT e item 4.1, da NR-04, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

d) – existência e implementação de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO (art. 168 da CLT e subitem 7.3.1, “a”, NR-07, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

e) - existência e implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Condições sobre o Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT (art. 157, I, CLT; subitem 9.1.1, da NR-09 e subitem

18.3.3, da NR-18, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

f) - pagamento de adicional para trabalho perigoso ou insalubre (arts. 192 e 193 da CLT e Lei 7.369/85, item 15.2, da NR-15 e item 16.2, da NR-16, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

g) - existência de local apropriado para as refeições dos trabalhadores, instalações sanitárias adequadas, separadas por sexo, dotados de chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais (arts. 157, incisos I e III e 200 inciso VII, ambos da CLT e NR-24, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

h) – fornecimento de água potável e de copos descartáveis (art. 157, III, CLT e subitens 24.3.1; 24.6.3; 24.1.26; 24.1.2.1 e 24.1.2.12, da NR-24, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

i) - a existência de guarda-corpos e de outros equipamentos de proteção coletiva contra quedas ou acidentes nas edificações (art. 173 da CLT; subitem 8.3.6 da NR-08 e item 18.3 da NR-18, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho);

j) - a existência de extintores de incêndio portáteis para combate inicial de fogo (art. 157, I, da CLT e subitem 23.12.1 da NR-23, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho).

Diante de qualquer irregularidade no cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, o Ministério Público do Trabalho instaura procedimento preparatório ou inquérito civil público, com o objetivo de fazer com que a empresa infratora ajuste voluntariamente a sua conduta mediante a assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC). Caso isso não seja possível, o *parquet* ajuíza ação civil pública perante a Justiça do Trabalho, a fim de fazer cumprir as normas de proteção ao trabalho, sob pena de multa (Lei nº 7.347/85, art. 11).

Outra particularidade na forma de atuar do Ministério Público do Trabalho é a orientação que transmite aos interessados através de audiências públicas, palestras, workshops e reuniões setoriais. Fomenta, porque percebe o grande potencial da efetivação de interesses, as parcerias com órgãos de governo, movimentos sociais (fóruns) e sociedade civil organizada, através de protocolos e convênios.

4 – INSTRUMENTOS DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

No exercício de suas funções institucionais, atuando como órgão agente, o *parquet* dispõe dos seguintes meios e instrumentos necessários à efetividade de sua atuação:

4.1 Instrumentos de atuação extrajudicial

Para desincumbir-se extrajudicialmente de suas funções institucionais, o legislador dotou o Ministério Público de poderes para:

4.1.1 – *instaurar inquérito civil público* com vistas à apuração de denúncia ou notícia de lesão a interesse difuso ou coletivo (art. 129, III, CR; art. 7º, I, LC nº 75/93);

4.1.2 – *instaurar procedimento administrativo investigatório* com base em notícia de lesão a interesse difuso ou coletivo (art. 129, IV, CR e arts. 7º, I e 84, II, da LC nº 75/93);

4.1.3 - *notificar testemunhas* e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada (art. 8º, I, LC nº 75/93);

4.1.4 – *requisitar informações, exames, perícias e documentos* necessários ao desempenho do seu mister, tanto a entidades públicas, quanto privadas, podendo, inclusive, requisitar o auxílio de força policial (arts. 7º, II e II e 8º, II, IV e IX, LC nº 75/93);

4.1.5 - *expedir notificações e intimações* necessárias à instrução dos procedimentos e inquéritos que instaurar (art. 8º, VII, LC 75/93);

4.1.6 - *ter acesso incondicional a qualquer banco de dados* de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública (art. 8º, VIII, LC 75/93);

4.1.7 – *expedir recomendações* visando à melhoria dos serviços públicos ou ao respeito dos bens e direitos públicos tutelados pelo *Parquet* (art. 6º, XX, LC nº 75/93).

4.1.8 – *realizar audiências, inspeções e diligências investigatórias* (art. 8º, V, LC nº 75/93);

4.1.9 – *tomar termos de ajustamento de conduta* às exigências legais (art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85).

Nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público informação, registro, dado ou documento requisitado, ressalvada a hipótese de sigilo legalmente assegurado, sendo que a falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do *parquet* implicarão na responsabilidade de quem lhe der causa.

4.2 – *Instrumentos de atuação judicial*

Caso seja necessário acionar a Justiça do Trabalho para defender interesse ou direito público, difuso, coletivo ou individual homogêneo, o Ministério Público do Trabalho pode lançar mão das seguintes medidas judiciais:

4.2.1 – *ação civil pública*, com o objetivo de prevenir um dano iminente ou de afastar um ato lesivo, sem objetivar a uma reparação de natureza pecuniária em favor das pessoas lesadas, mas simplesmente no intuito de restaurar a ordem jurídica afrontada (art. 129, III, CR; art. 6º, VII, “a” e art. 83, III, da LC nº 75/93 e art. 1º, IV, da Lei nº 7.347/85);

4.2.2 – *ação civil coletiva*, visando à obtenção de uma reparação pelos danos sofridos individualmente pelas pessoas lesadas (art. 83, I, LC nº 75/93 e art. 91 da Lei nº 8.078/90);

4.2.3 – *ação anulatória* de cláusula de instrumento coletivo (art. 83, IV, LC nº 75/93)

4.2.4 – *dissídio coletivo* de greve (art. 83, VIII, LC nº 75/93; art. 856 da CLT e art. 8º da Lei nº 7.783/89).

4.2.5 – *ação rescisória* nos processos em que deveria intervir como fiscal da lei, ou quando a sentença resultar de colusão entre as partes com o fito de fraudar a lei (art. 487, III, CPC).

4.2.6 – *recursos* das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei (art. 83, VI, LC nº 75/93).

5 - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E DE SEUS AGENTES NOS ACIDENTES DE TRABALHO

De acordo com a CLT (art. 157), é dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Por sua vez, cabe aos empregados a obrigação de observar as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158, I, CLT), sob pena de serem punidos por essa omissão.

Conforme visto acima, ao Ministério Público do Trabalho cabe a adoção das medidas necessárias à preservação do meio ambiente de trabalho, de forma a mantê-lo o mais seguro e hígido possível, obrigando os empregadores por meio de inquérito civil público ou de ação civil pública a cumprirem e a fazerem cumprir as normas relativas à segurança e à saúde no trabalho, sob pena de multa, além de embargo e/ou interdição.

Entretanto, uma vez consumado o sinistro trabalhista, além da eventual obrigação assumida perante o Ministério Público do Trabalho, do acidente podem desencadear diferentes naturezas de responsabilidades, quais sejam: *penal, civil, previdenciária, trabalhista e administrativa*.

5.1 – *Responsabilidade penal*: o empregador ou seus agentes (sócios, gerentes, diretores ou administradores que participem da gestão da empresa), podem ser responsabilizados penalmente, na medida em que o acidente de trabalho sofrido pelo empregado se enquadrar como *contravenção penal* (deixar de cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho – art. 19, § 2º, da Lei nº 8.213/91 e art. 343, do Decreto nº 3.048, de 06/05/99), ou *outro tipo penal mais grave*, como crime de exposição a perigo (art. 132 do Código Penal), crime de lesão corporal culposa (art. 129 do Código Penal) ou crime de homicídio culposo (art. 121 do Código Penal), motivados pelo descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.

A apuração da responsabilidade penal e a punição dos culpados são atribuições do Ministério Público Estadual, que, para tanto, conta com a investigação

levada a efeito em inquérito policial. A Autoridade Policial, entretanto, está mais afeita a identificar como crime as ofensas convencionais contra a integridade física e a vida das pessoas, razão pela qual é preciso atentar para que as investigações policiais não concluam por apontar a causa do acidente como sendo por “culpa exclusiva da vítima”. Muitas vezes, no entanto, o sinistro decorre de culpa imputável ao empregador, por não fornecer os equipamentos de proteção individual necessários para neutralizar ou afastar o perigo, não instruir como usá-los, não adotar as medidas de proteção coletiva, enfim, por não cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho a que está obrigado.

5.2 – *Responsabilidade civil*: de acordo com o art. 7º, XXVIII, da Constituição de 1988, além da obrigatoriedade quanto ao seguro contra acidentes de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente a indenizar o empregado que vier a ser acidentado por dolo ou culpa do patrão. Antes da vigente Constituição, o empregador somente respondia por reparação civil em caso de acidente de trabalho que decorresse de culpa grave. Hoje não mais se perquire sobre a gradação da culpa, podendo ela ser leve ou levíssima. Se imputável ao empregador a omissão no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é o quanto basta para responsabilizá-lo.

A ação de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho pode ser proposta pelo empregado acidentado ou por seus sucessores, cujo pleito é formulado perante a Justiça do Trabalho (art. 114 da Constituição da República), com base art. 159 do Código Civil, combinado com o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República. Lembramos que a substituição processual prevista no art. 68 do Código de Processo Penal, em se tratando de ações de reparação de danos decorrentes de acidentes de trabalho (*actio civilis ex delicto*) não é exercida pelo Ministério Público Estadual, e sim pelo Ministério Público do Trabalho, por força do disposto no art. 793 da CLT, cuja ação, naturalmente, está afeta à competência da Justiça do Trabalho, conforme se demonstrará mais adiante.

5.3 – *Responsabilidade previdenciária*: em caso de acidente motivado por negligência do empregador quanto ao cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho relativo à proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis, sem prejuízo da responsabilidade civil (Lei nº 8.213/91, art. 120). Como se vê, a responsabilidade previdenciária constitui-se em mais uma forma de punição do empregador, pois ainda que o empregado ou seus dependentes não queiram pleitear a indenização civil a que têm direito, a Previdência Social estará legitimada a buscar na Justiça o ressarcimento da quantia que tiver sido obrigada a desembolsar a título de benefício previdenciário, decorrente de acidente motivado por negligência do empregador.

5.4 – *Responsabilidade trabalhista*: considerando que tanto o empregado, quanto o empregador estão obrigados a cumprir as normas relativas à segurança e à saúde no trabalho (artigos 157 e 158 da CLT), ambos podem arcar com responsabilidades decorrentes de sua omissão. Caso seja o empregado que não queira usar os equipamentos e proteção individual, ou seguir as instruções destinadas a evitar acidentes de trabalho, o empregador pode até dispensá-lo por justa causa (art. 158, parágrafo único, CLT).

Por outro lado, se a omissão for do empregador quanto ao cumprimento das normas relativas à segurança e à saúde no trabalho, o empregado pode pleitear a

rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, incisos “c”, “d” ou “f”, da CLT, sob o fundamento de estar correndo “*perigo manifesto de mal considerável*”, de “*não cumprir o empregador as obrigações do contrato*”, ou de estar sendo ofendido fisicamente pelo empregador ou seus prepostos, respectivamente. Nesse caso o empregado terá direito de receber todas as parcelas devidas na dispensa sem justa causa, aí incluído o aviso prévio, o FGTS acrescido da multa de 40%, as férias, o 13º salário proporcional, etc. Ademais, o empregado que vier a ser vítima de acidente de trabalho, terá garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa (estabilidade provisória), após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente ou ser seqüelado.

5.5 – *Responsabilidade administrativa*: a fiscalização quanto ao cumprimento das normas relativas à segurança e à saúde no trabalho, é feita por Audidores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego que têm “poder polícia” no desempenho do seu mister.

Assim, no exercício de suas atribuições, os auditores fiscais do trabalho podem impor *multas* e emitir laudo técnico de *interdição* ou de *embargo* de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, em caso de grave e iminente risco para o trabalhador, indicando as providências a serem adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

Portanto, o descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho por parte do empregador pode acarretar-lhe graves conseqüências de natureza administrativa.

6 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA CONHECER DE PEDIDO DE INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE ACIDENTES DE TRABALHO

De acordo com o art. 114 da Constituição da República, compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos, entre empregados e empregadores e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

A seu turno, o art. 109, I e § 3º, da Constituição da República, dispõe que as causas decorrentes de acidente de trabalho ajuizadas em face do Órgão de Previdência Social são processadas e julgadas perante a Justiça Estadual, no foro do domicílio dos segurados ou beneficiários, sempre que a comarca não seja sede de Vara do Juízo Federal.

Fruto de equivocada interpretação desse último dispositivo constitucional, *data venia*, uma corrente doutrinária passou a defender a tese no sentido de que qualquer causa que tenha por objeto acidente de trabalho, seja da competência da Justiça Comum Estadual.

Ao dispor, na Súmula 15, que “*competete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidente do trabalho*” o STJ, *data venia*, além de não pacificar a questão, apenas agravou a injustificável celeuma a respeito do tema. De fato, pois em tendo a referida súmula sido editada a pretexto de esclarecer a exceção constante do art. 109, § 3º, CR, no sentido de que as causas acidentárias em que for

parte o Órgão da Previdência Social serão processadas e julgadas pela Justiça Estadual e não pelos Juízes Federais, omitiu justamente a referência à autarquia previdenciária.

Na verdade, o que se tem feito é uma inescusável confusão entre *ação acidentária* e *ação trabalhista*. Na *ação acidentária*, demandado é o Órgão da Previdência Social, tendo como objeto prestações por acidente de trabalho, caso em que competente é a Justiça Comum, conforme dispõe o art. 19, inciso II, da Lei nº 6.367/76. Na *ação trabalhista*, a seu turno, o que se busca é uma reparação a cargo do empregador, decorrente de acidente de trabalho de que foi vítima o empregado, por dolo ou culpa do patrão.

Assim, se o pleito de indenização for formulado em face do empregador por dolo ou culpa deste (art. 7º, XXVIII, CR), decorrente do descumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho (art. 157, I, CLT), não há dúvida de que a competência para dele conhecer e julgar será da Justiça do Trabalho, pois essa é a regra geral da competência material trabalhista constante do art. 114, CR (dissídios entre trabalhadores e empregadores), de modo que as exceções devem ser tratadas como tais.

Aliás, o Supremo Tribunal Federal já firmou o seu entendimento no sentido de que basta a existência de dissídio entre o trabalhador e o empregador, decorrente da relação de trabalho, para determinar a competência da Justiça do Trabalho, nada importando que deva ser resolvido com base nas normas do Direito Civil, conforme se pode ver pelo seguinte aresto:

“EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - JUSTIÇA DO TRABALHO - COMPETÊNCIA

Ação de reparação de danos decorrentes da imputação caluniosa irrogada ao trabalhador pelo empregador a pretexto de justa causa para a despedida e, assim, decorrente da relação de trabalho, não importando deva a controvérsia ser dirimida à luz do Direito Civil.” (STF RE 238.737.4 - Ac. 1ª T, 17/11/98, Rel. Min. Sepúlveda Pertence).

No caso que fundamentou a ementa supra, a Turma conheceu e deu provimento ao recurso extraordinário para declarar ser da competência da Justiça do Trabalho para julgar o litígio em questão, por tratar-se de dissídio entre empregado e empregador, decorrente da relação de trabalho, o que basta, conforme o art. 114 da Constituição, para firmar a competência dessa Especializada. No acórdão reformado, o STJ, ao julgar conflito de competência, havia declarado ser da Justiça Comum a competência para conhecer de pedido de indenização por danos materiais e morais, resultante de lesão pela prática de ato ilícito, imputada a empregado na constância da relação de emprego, sob o entendimento de que a causa de pedir e o pedido demarcam a natureza da tutela jurisdicional pretendida, tese que não foi acolhida pelo Supremo Tribunal Federal.

Especificamente no que se refere a ações relativas à preservação do meio ambiente do trabalho, o Supremo Tribunal Federal também já se manifestou no sentido de ser da Justiça do Trabalho a competência para delas conhecer e julgar, senão vejamos:

“EMENTA. COMPETÊNCIA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Tendo a ação civil pública como causas de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente de trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho.” (STF RE 206.220-1 - Ac. 2ª T, 16/03/99, Rel. Min. Marco Aurélio).

Com esse entendimento, a Turma julgou procedente recurso extraordinário para reformar acórdão do STJ que, ao dirimir conflito negativo de competência estabelecido entre a Quarta Junta de Conciliação e Julgamento de Juiz de Fora-MG e o Juízo de Direito da Fazenda Pública, assentara a competência da Justiça Comum para o julgamento de ação civil pública, vislumbrando tratar-se de verdadeira ação de acidente de trabalho.

Dos fundamentos desse memorável acórdão, o Supremo deixou assentado que fosse esta ação de acidente do trabalho, como definida na lei própria, estaria dirigida não contra os empregadores, mas contra o Instituto de Previdência Social. E arrematou explicitando que, no caso, não se trata de hipótese enquadrável nos artigos 643, § 2º, da CLT e 129 da Lei nº 8.213/91, que fixam a competência da Justiça Comum quando o litígio envolve acidente de trabalho em si, mas de ação civil pública visando à preservação do meio ambiente trabalhista, do respeito irrestrito às normas de proteção ao trabalho, pelo que concluiu ser da Justiça do Trabalho a competência para dela conhecer e julgar.

7 – CONCLUSÃO

O objetivo das normas de segurança e saúde no trabalho é o de proteger o trabalhador de danos à sua saúde, à sua integridade física e à sua própria vida.

Entretanto, a despeito de todo esse arcabouço jurídico e organizacional colocado a serviço da segurança e saúde no trabalho (NR's, CIPA, PCMSO, PPRA, SESMT, etc.), ainda é triste a realidade do dia-a-dia no ambiente de trabalho de nossas empresas, pois a falta de conscientização por parte dos trabalhadores, a falta interesse da parte dos empregadores e a falta sensibilização da opinião pública para a gravidade do problema, têm impedido que o número de acidentes diminua.

Alguns fatores podem ser apontados como sendo co-responsáveis por esse estado de coisas, por exemplo: o desemprego (o desempregado aceita trabalhar em quaisquer condições, por mais precárias que sejam), o analfabetismo (a falta de instrução impede que o trabalhador tenha a real noção do perigo), a injusta distribuição de renda, a exploração do trabalho infantil, a globalização (o objetivo maior é o lucro), a terceirização (mascara a responsabilidade e propicia o trabalho de pessoas desqualificadas), etc.

É necessário despertar a opinião pública para a dimensão desse problema, pois quando um trabalhador é acidentado ou é acometido de doença profissional, os prejuízos não se restringem às partes da relação de emprego, mas se estende à sociedade como um todo (é uma família que perde um ente querido, são os contribuintes que pagam pelo custo do seguro-acidente, é o cidadão que perde a sua capacidade laborativa, etc.). Ademais, cada um de nós pode vir a ser vítima de acidentes que decorrem de procedimentos inseguros (ou de fabricação, ou de uso inadequado de máquinas e equipamentos), quer estejamos no trabalho, no trânsito, andando na calçada ou dentro dos nossos lares.

Para que seja criada uma cultura de prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho é necessário que várias ações sejam planejadas, a fim de que, a médio e longo prazo, possamos alcançar os resultados esperados.

Citamos, dentre outras, algumas medidas que podem ser tomadas:

a) inclusão nos currículos escolares, desde a primeira fase, de disciplina inerente à segurança e saúde no trabalho;

b) sensibilização dos dirigentes políticos para a dimensão desse problema, que é estrutural;

c) conscientização dos empregadores de que os gastos com medidas de SST não significam despesas e sim investimentos;

d) desenvolvimento de campanhas publicitárias acerca do tema;

e) criação de fóruns permanentes de discussão sobre SST com a participação das entidades representativas de empregados e de empregadores, etc.