

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS  
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS  
CURSO DE DIREITO**

**VANESSA BERVING**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DE ACIDENTE DE  
TRABALHO EM ESPAÇO CONFINDADO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa  
2017

**VANESSA BERVING**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DE ACIDENTE DE  
TRABALHO EM ESPAÇO CONFINADO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa  
2017

**VANESSA BERVING**

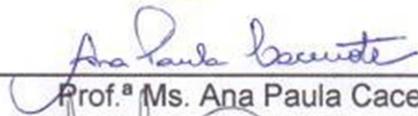
**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM RAZÃO DE ACIDENTE DE  
TRABALHO EM ESPAÇO CONFINADO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

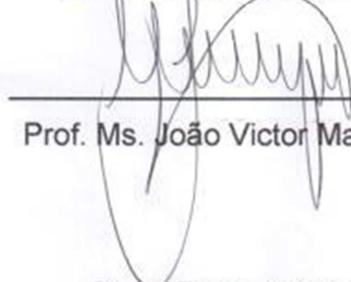
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, 07 de julho de 2017.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho com todo meu amor e carinho ao meu filho Miguel Augusto e ao meu namorado Joel que graças ao seu incentivo hoje estou aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Cinco anos se passaram e só tenho a agradecer, inicialmente a Deus que me iluminou durante toda essa caminhada não me abandonando nos momentos mais difíceis.

Ao meu namorado Joel que me incentivou a voltar estudar, pelo apoio amor, carinho, paciência graças a você consegui tornar esse sonho realidade.

Ao meu lindo e amado filho Miguel Augusto que tão pequeno compreendeu minha ausência durante as noites.

Aos meus pais Ari e Jovelina que deram todo apoio e incentivo.

Ao meu orientador Ms. Ricieri pela orientação, incentivo, compreensão, dedicação e paciência para concluir esse trabalho.

As Faculdades Integradas Machado de Assis por todo o apoio dedicado durante esses cinco anos.

Maior que a tristeza de não haver vencido  
é a vergonha de não ter lutado!

Rui Barbosa.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como tema o estudo das Normas Regulamentadoras (NRs), tendo como delimitação, a análise da NR 33, que versa sobre a saúde e a segurança nos trabalhos em espaços confinados. Diante do estudo proposto, o trabalho busca responder se tem o empregador responsabilidade civil e qual o tipo de responsabilidade será imputada ao empregador no caso de ocorrência de acidente de trabalho, em espaço confinado, que tenha como consequência o óbito do empregado. O trabalho tem como objetivo geral analisar os pressupostos do Direito do Trabalho, das legislações aplicáveis ao tema, com ênfase na NR 33, a fim de, como exposto, identificar a responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho em espaços confinados cujo resultado seja a morte do trabalhador. A escolha do tema e a relevância da pesquisa se justificam por ser o acidente de trabalho um problema social que gera consequências tanto no aspecto laboral, quanto previdenciário e, principalmente no contexto familiar do trabalhador que perdeu a vida, além do fato de ser crescente o número de acidentes de trabalho em espaços confinados, acidentes esses que, na maioria dos casos levam a óbito o trabalhador. A metodologia apresentada na pesquisa é teórica, a coleta de dados será bibliográfica e documental direta, inclusive com a análise de aspectos legais e jurisprudenciais. Já a análise de interpretação dos dados será dedutiva. A pesquisa está estruturada em três capítulos. No primeiro, foi analisado breve conceito de Direito do Trabalho, seus princípios e suas fases evolutivas. Também foi estudado o acidente de trabalho e tecidas considerações sobre a saúde do trabalhador. No segundo capítulo a pesquisa adentra no estudo das NRs, em especial na NR 33 e estuda, ainda, normas gerais sobre a CIPA e SESMET. Já, o terceiro capítulo analisa a responsabilidade civil do empregador e também julgados provenientes de decisões do TRT4 e TST, no período compreendido entre os anos de 2013 e 2017, que versam sobre óbito do trabalhador em espaço confinado. Por fim, é possível afirmar que, embora a NR 33 estabeleça regras que tenham por objetivo resguardar a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, a ocorrência de acidentes de trabalho com resultado morte, ainda é uma realidade frequente.

Palavras-chave: saúde – segurança – responsabilidade – espaço confinado.

## RESUMEN

El presente trabajo monográfico tiene como tema el estudio de las Normas Reglamentarias (NRs), y como delimitación, el análisis de la NR33, la cual trata de la salud y seguridad en los trabajos en espacios confinados. Ante el estudio propuesto, la investigación busca responder si el empleador tiene responsabilidad civil y qué responsabilidad se le puede atribuir al empleador en caso de accidente laboral en un espacio confinado, que resulta en la muerte del empleado. El trabajo tiene como objetivo general analizar los presupuestos del Derecho del Trabajo, de las legislaciones aplicables al tema, con énfasis en la NR 33, con el fin de, como se expone, identificar la responsabilidad civil del empleador en accidente de trabajo en espacios confinados que resulte en la muerte del trabajador. La elección del tema y la relevancia de la investigación se justifican ya que el accidente de trabajo es un problema social que genera consecuencias tanto en el aspecto laboral, cuanto de la seguridad social y, en especial dentro de la familia del trabajador que perdió la vida, además del hecho de ser creciente el número de accidentes de trabajo en espacios confinados, accidentes que, en la mayoría de los casos llevan a la muerte al trabajador. La metodología presentada en la investigación es teórica, la recolección de datos es bibliográfica y documental directa, incluso con el análisis de aspectos legales y jurisprudenciales. El análisis de interpretación de los datos es deductivo. La investigación se estructura en tres capítulos. En el primero, se analiza breve concepto del Derecho del Trabajo, sus principios y fases evolutivas. También se estudia el accidente de trabajo y se hace consideraciones sobre la salud del trabajador. En el segundo capítulo la investigación profundiza el estudio de las NRs, en especial de la NR 33 y estudia, también, normas generales sobre la CIPA y SESMET. El tercer capítulo analiza la responsabilidad civil del empleador y también juzgados procedentes de decisiones del TRT4 y TST, en el período comprendido entre los años 2013 y 2017, que tratan sobre muerte de trabajador en espacio confinado. Por último, es posible afirmar que, aunque la NR 33 establezca reglas que tengan por objetivo resguardar la seguridad del trabajador en el ambiente de trabajo, la ocurrencia de accidentes laborales con muerte, todavía es realidad frecuente.

Palabras clave: salud, seguridad, responsabilidad, espacio confinado.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Ilustração 1 - Exemplos de Espaços Confinados .....	33
---	----

## **LISTA DE ABREVIações, SÍGLAS E SÍMBOLOS.**

Art. – artigo

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

CC – Código Civil

CF – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

ed. – Edição

EPI - Equipamento de Proteção Individual

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

inc. – inciso

nº – número

PCMSO - Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PCMAT - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

p. – página

NR – Norma Regulamentadora

SESMT - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho

TEM - Ministério do Trabalho e Emprego

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

§ – parágrafo

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1 DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>14</b>
1.1 AS FASES EVOLUTIVAS .....	17
1.2 SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	21
<b>2 NORMAS REGULAMENTADORAS E MEDIDAS PREVENTIVAS E ADMINISTRATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	<b>29</b>
2.1 NR 33: SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS .....	31
2.2 A ESTRUTURA DA SEGURANÇA COM BASE NAS NORMAS REGULAMENTADORAS CIPA E SESMT .....	39
<b>3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTE DE TRABALHO NOS ESPAÇOS CONFINADO</b> .....	<b>45</b>
3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL E RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR .....	45
3.2 JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE ACIDENTES EM ESPAÇOS CONFINADOS .....	50
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>61</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico está diretamente ligado as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, abordará a responsabilidade civil e o quantum indenizatório em casos de acidentes, têm como tema a Norma Regulamentadora 33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados. Nesse ponto, será delimitada acerca da capacitação e qualificação dos trabalhadores que tem como objetivo, estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados, de forma a garantir permanentemente a saúde e segurança dos trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes ou áreas não projetadas para ocupação humana. Ante á temática exposta, o presente trabalho objetivará responder ao seguinte problema: em caso de acidente de trabalho em um espaço confinado a responsabilidade civil pelo infortúnio laboral sofrido pelo empregado será do empregador?

O objetivo geral desta monografia é analisar os pressupostos do Direito do Trabalho e das legislações pertinentes, com ênfase na NR 33, a fim de identificar a responsabilidade civil do empregador em caso de acidentes em espaços confinados. De forma específica caberá o estudo acerca do direito do trabalho, as normas regulamentadoras, analisando sua implementação no local de trabalho e o acidente de trabalho, os tipos de responsabilidades e através de investigações de decisões jurisprudências identificarem a responsabilidade civil em casos de acidentes em espaços confinados.

A importância da escolha desse tema ocorre pelo fato de estarem ocorrendo muitos acidentes em espaços confinados, pois existem muitas empresas com locais confinados que oferecem grande risco para a saúde e a vida do empregado. O estudo do presente tema é de fundamental importância, pois na maioria desses acidentes levam a óbito o trabalhador. Está também em demonstrar a importância da criação dessa normativa, bem como a sua fiscalização por parte do empregador. Nesse contexto, a repercussão almejada está em demonstrar que toda empresa deve oferecer condições adequadas para que todo empregado possa trabalhar com segurança.

Sobre esse enfoque pelo fato dos dados gerados serem acessíveis e mensuráveis, permita-se explicar com adequação a aplicação da nova normativa, com isso, a pesquisa torna-se coerente, porque desenvolve um papel informativo e explicativo para as pessoas que trabalham em espaços confinados.

Quanto à metodologia adotada no presente trabalho caracteriza-se como teórica – empírica, pois busca analisar o aporte bibliográfico, normativas, leis e julgados. O método de abordagem na presente pesquisa será hipotético dedutivo, utilizando-se como secundário, o método comparativo.

Na fase inicial da pesquisa teve como base teórica empírica, utilizando o método comparativo e monográfico com a finalidade explicativa, bibliográfico e documental a fim de analisar decisões do TRT4 e TST. Quanto ao tratamento dos dados referente ao tema proposto estes, serão gerados de forma qualificativa, pois o que predomina na pesquisa é o alcance de todas as interpretações possíveis ao tema ora estudado. Já quanto aos fins busca-se realizar uma pesquisa explicativa.

Nessa perspectiva, a investigação utilizar-se-á da fundamentação teórica e da aplicação prática para construir o conhecimento acerca da delimitação temática do projeto, possibilitando ao pesquisador compreender, interpretar, investigar e analisar o fenômeno estudado. O procedimento adotado através de documentação indireta para levantamento dos dados foi realizado por meio de pesquisa documental com estudo na CLT, na própria lei: pesquisa bibliográfica em fonte secundária como monografias, artigos científicos.

A análise e interpretação dos dados foram através do método de abordagem comparativo monográfico, hipotético-dedutivo e, de forma secundária, uma vez que a pesquisa busca comparar a teoria com a prática.

O presente trabalho de conclusão de curso está dividido em três capítulos. O primeiro foi abordará inicialmente um breve conceito de direito do trabalho, princípios, suas fases evolutivas e também da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

O segundo capítulo, o qual tratará do tema principal inicialmente adentrará no estudo das Normas Regulamentadoras (Nrs), com aprofundamento na análise da NR 33, o estudo analisará ainda as atribuições do empregador quando do trabalho em espaços confinados e a importância da CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e o SESMET- Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

Ao final no terceiro e último capítulo da monografia adentrará na análise da responsabilidade civil do empregador, para tanto, inicialmente serão expostos sob viés doutrinário os conceitos de responsabilidade, ao final do encerramento serão expostos julgados do TRT4 e do TST proferidos nos anos de 2013 a 2017 que versam sobre a responsabilidade civil do empregador, decorrentes de acidentes com óbito em espaços confinados.

## 1 DIREITO DO TRABALHO

O primeiro capítulo do trabalho monográfico abordará inicialmente um breve conceito de Direito do Trabalho, bem como de seus princípios. Após, passará a verificar suas fases evolutivas, iniciando o estudo na escravidão e finalizando nos dias atuais. Por fim, antes do encerramento do capítulo o trabalho adentrará no estudo do acidente de trabalho e da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

O Direito do Trabalho no Brasil começou a ser discutido com maior intensidade após a abolição da escravatura em 1888 e também com a vinda de imigrantes Europeus para o país. Com isso houve a necessidade de se criar regras no ambiente de trabalho em virtude das más condições ofertadas aos trabalhadores (MARTINS, 2009).

Importante destacar que referido direito se consolidou, de acordo com Sergio Pinto Martins, 2009 como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, que se caracterizavam como regulamentação jurídica das relações de trabalho e que se desenvolviam nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços.

Amauri Mascaro Nascimento (2007) define o Direito do Trabalho, como ramos da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.

Para César Reinaldo Offa Basile, “[...] o direito do trabalho constitui ramo do Direito Privado, posto que oriundo do instituto romano civil e, principalmente, porque envolve, na grande maioria das vezes sujeitos particulares.” (BASILE, 2013, p. 15).

De acordo com o autor citado afirmou-se o Direito do Trabalho em todos os países, independentemente da estrutura política ou econômica, no capitalismo e no socialismo, nos regimes estatais de dirigismo ou no liberalismo econômico, como necessidade de regulamentação das relações de trabalho.

Indo além, Sérgio Pinto Martins ao escrever sobre a finalidade do Direito do Trabalho, afirma:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. [...] O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências

encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade [...] (MARTINS, 2009, p. 17).

Feitas as considerações expostas, associada à definição sobre a finalidade do Direito do Trabalho é indispensável tecer considerações acerca de seu surgimento.

De acordo com a doutrina o Direito do Trabalho nasce a partir do momento em que começam a serem reguladas as antigas locações de serviço, normalmente previstas na legislação civil (MARTINS, 2009).

Exposto isso, necessário apontar que por volta do ano de 1912, surgiu na Alemanha, o ramo da ciência do direito que tinha por objetivo as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinando os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Dessa forma, Sérgio Pinto Martins ao definir Direito do Trabalho ensina:

É o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2009, p 16).

No Direito do Trabalho, de acordo com o autor acima citado, não existem apenas conjuntos de princípios e regras, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do Direito.

Sob tal enfoque, os princípios estão entre as fontes formais e laborais do direito do trabalho. Esses princípios possuem função informadora, serve de fundamento para a norma jurídica e de inspiração ao legislador, a função normativa vem para preencher lacunas ou omissão da lei e por fim a função interpretativa atua como orientadora e aplicadora da lei (NASCIMENTO, 2007).

Ainda em relação aos princípios, Miguel Reale afirma que “[...] são verdades fundantes, de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pela necessidade da pesquisa e da *práxis*.” (REALE, 1980, p. 299).

Norberto Bobbio por sua vez destaca:

Os princípios gerais são, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. A palavra princípios leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios são normas. Para mim, não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as outras. Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devem ser normas também eles. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. (BOBBIO, 1997, p. 262).

Ante a exposição da definição de princípios, ainda que de maneira breve e importante mencionar que os princípios do Direito do Trabalho foram apontados primeiramente no Tratado de Versalhes, são seis os princípios: princípio da proteção; princípio da irrenunciabilidade de direito; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da primazia da realidade; princípio da razoabilidade; princípio da boa-fé (MARTINS, 2009, p. 60).

Sérgio Pinto Martins ao escrever sobre referido princípio aponta que “[...] pode se dizer que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: (a) o *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.” (MARTINS, 2009, p. 61).

Indo além, o autor citado, ao escrever sobre o Princípio da Irrenunciabilidade de direito, afirma que nenhum empregado pode ser privado de seu direito adquirido e afirma “[...] temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.” (MARTINS, 2009, p. 62).

Acerca do Princípio da continuidade da relação de emprego o autor supracitado aponta:

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma cessação de contrato de trabalho por prazo determinado. (MARTINS, 2009 p. 63).

Já, sobre o Princípio da primazia da realidade regula os conflitos entre o que está escrito, acordado e o que de fato ocorre. O Princípio da razoabilidade ensina que o ser humano deve agir conforme razão estabelece assim um padrão comum diante de qualquer situação. Por fim, o Princípio da boa-fé que além de ser aplicável

ao Direito do Trabalho, se faz aplicável também, por exemplo, no direito civil e no comercial, portanto, não sendo um princípio exclusivo do direito do trabalho (MARTINS, 2009).

Por fim, embora, muitas das normas sobre Direito do Trabalho apresentem feição protetiva e regulamentem mecanismos públicos de fiscalização isso não se revela suficiente para configurar sua natureza jurídica diversa (MARTINS, 2009).

Daqui por diante o trabalho passará a expor considerações sobre as fases evolutivas do Direito do Trabalho de forma que utilizará para tanto o entendimento doutrinário.

## 1.1 AS FASES EVOLUTIVAS

Pode se dizer que o trabalho é tão antigo quanto o homem, o qual utilizava suas mãos como um meio de sobrevivência. Em todo o período da história, o homem primitivo utilizava da caça, pesca e luta contra o meio físico, animal e até mesmo com seus semelhantes para satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. O trabalho era uma constante luta pela sobrevivência. Nesse sentido Martins aduz: “Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.” (MARTINS, 2009, p. 04).

Ainda na visão do autor supracitado:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinham nem um direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2013, p. 04).

Nesse período os escravos, como eram chamados os trabalhadores, realizavam trabalhos forçados, com jornadas exaustivas sendo submetido a esforços excessivos o que acarretava dano e riscos a sua saúde.

Em Roma, segundo o autor antes citado:

O trabalho era feito pelos escravos. A Lex Aquilia considerava o escravo como coisa. Era visto o trabalho como desonroso. A *Locatio conductio* tinha

por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. (MARTINS, 2009, p. 04).

Estabeleceu-se então, a organização do trabalho dos homens livres, dividindo-se na entrega de uma obra mediante pagamento (empreitadas), os que arrendavam uma coisa e os que locavam serviços mediante pagamento.

O segundo momento, foi o do feudalismo em que os servos tinham poucos direitos e muitas obrigações, nesta época, o escravo estava agregado a terra, desta forma quando o senhor feudal vendia a terra o servo acompanhava a gleba e passava para o novo dono. O escravo chamado de servo vivia com sua família nessas glebas e pagavam um valor ao proprietário da terra para que este lhe fornecesse uma espécie de proteção (CORTEZ, 2004).

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, nesse período, “[...] eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores, camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhe a obrigação entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2012, p. 04).

Para os autores citados, na época acima referida, e que predominou durante toda Idade Média foi marcada por um período em que os nobres não trabalhavam e o trabalho dos camponeses era considerado um castigo, pois, eram obrigados a trabalhar em troca de alimentos.

Em prosseguimento, num terceiro momento, surgem as Corporações de Ofício, estas que foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, em razão de serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem (MARTINS, 2009).

Desse modo, no entendimento de Sérgio Pinto Martins:

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Porém, dizia-se, na época, que a liberdade individual reflete a existência de corpos intermediários entre indivíduo e estado. Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. (MARTINS, 2009, p. 05).

Importante destacar que nas referidas corporações existiam três personagens principais, quais sejam: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Nesse contexto, Sérgio Pinto Martins explica:

Os mestres eram proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. (MARTINS, 2009, p. 04).

O Direito do Trabalho, assim, tem suas bases na Revolução Industrial, a qual influenciou intensamente questões políticas no que se refere a princípios-guia da sociedade, sobretudo em se tratando do trabalho humano, o qual assume a posição de mercadoria e passa a ser chamado de emprego. Danilo Gonçalves Gaspar explica que “Dentro desse contexto histórico, os manuais, cada um de sua maneira, acabam por apontar os fatos mais marcantes que demarcam as denominadas fases de formação, intensificação, consolidação e autonomia do Direito do Trabalho.” (GASPAR, 2013, p. 46).

Nesse viés, afirma Sérgio Pinto Martins:

O direito do trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. “Constatando-se nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética” [...]. O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndio, explosões, intoxicações por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito [...] (MARTINS, 2009, p. 05-06).

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada (MARTINS, 2009).

A radicalidade das transformações tecnológicas trazidas com a Revolução Industrial pôde ser observada também na mudança de mentalidade da época, como destacou o historiador Francisco Iglésias:

Do século XV ao XVIII verificou-se verdadeira mudança de mentalidade. A mecânica e a técnica, de menosprezadas, passaram a supervalorizadas. Não é generalizada essa aceitação, pois os preconceitos têm raízes fundas, dificilmente removíveis. Ainda no século XVIII e mesmo nos seguintes, até o atual, encontra-se certa atitude de suspeita ante o manual ou mecânico, enquanto se realça o ócio, o lazer, a condição de nobreza, que não trabalha ou só trabalha com a inteligência e exerce o comando. Daí a desconsideração com tarefas como as agrícolas - revolver as terras com as

mãos - as artesanais ou manufatureira, ou mesmo as comerciais [...]. Curioso lembrar como os médicos, forrados de humanismo, não tinham respeito pelos cirurgiões, pois exerciam labor mecânico. Até 1743 - repare-se a data - eram vistos como espécie de barbeiros. (IGLÉSIAS, 1981, p. 40-41).

Como os efeitos da Revolução Industrial, verificou-se um desenvolvimento tecnológico acelerado, uma formação de sociedade de massa, gerado pelo crescimento da cidade e a grande quantidade de trabalhadores que passaram a habitar os meios urbanos (MARTINS, 2009)

Expostas as fases evolutivas em nível global, necessário agora verificar e apontar as principais fases evolutivas do Direito do Trabalho no Brasil.

A Constituição Republicana de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Neste sentido Carlos Alberto de Lima Almeida aborda:

A Constituição de 1934 assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinava que a lei promovesse o amparo à proteção e estabelecesse as condições de trabalho tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País, instituía a proibição de diferença de salário para o trabalhador por motivos de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, determinava a fixação de salário mínimo; proibia o trabalho de menores de 14 anos, o trabalho noturno dos menores de 20 de 16 anos e nas indústrias insalubres às mulheres e menores de 18 anos, assegurava a indenização ao trabalhador injustamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, e também para esta, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário. (ALMEIDA, 2009, p. 11).

Já, em 05 de outubro de 1988, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil. Referida Constituição ampliou os direitos trabalhistas já existentes, além de criar outros, conforme se verifica no artigo 7º, em alguns de seus incisos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais e compensação de horários;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos interruptos de revezamento, salvo negociações coletivas;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer dolo ou culpa. (BRASIL, 1988).

Citados os referidos incisos é indispensável mencionar que a Revolução Industrial trouxe consigo doenças e acidentes decorrentes do trabalho a Constituição de 88 veio para garantir melhores condições de trabalho ao trabalhador.

Pela relevância do assunto, Sérgio Pinto Martins (2009) afirma que saúde e segurança, fazem parte do Direito do Trabalho, cuja finalidade primordial é resguardar as condições de proteção ao trabalhador nos locais de trabalho, conforme se verá a seguir.

## 1.2 SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Depois de verificadas as definições até então expostas, verifica-se que o Direito do Trabalho se encarregado em resguardar os procedimentos legais a fim de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no seu ambiente de trabalho.

Nesse contexto, ambiente de trabalho, de acordo com Antonio Celso Pacheco Fiorillo é:

O meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente de condições que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc. (FIORILLO, 1996, p. 21)).

Ainda em relação ao aspecto conceitual, Raimundo Simão de Melo afirma:

[...] o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossível de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores,

com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca. (MELO, 2013, p. 29).

Por outro lado, o ambiente de trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador, ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho (MELO, 2013).

Para Cleber Amorim Junior:

O ambiente de trabalho constitui-se em espaço de concretização das relações de trabalho. Na realidade, a noção de um *lôcus* onde se presta o trabalho requer uma necessária correlação entre a atividade desempenhada, as condições e as performances do trabalho, bem como sobre os riscos que pode ocasionar efeitos físicos, psíquicos e sociais sobre o trabalhador. (AMORIM JUNIOR, 2013, p. 57).

Mesmo com um ambiente de trabalho adequado a ocorrência de acidentes de trabalho é um problema que envolve diariamente o trabalhador e a empresa. Nesse contexto, é flagrante que os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais decorrem do surgimento do trabalho, que ao longo do tempo as condições de trabalho vêm ocasionando doenças, incapacidade para o trabalho e até mesmo a morte para um grande número de trabalhadores. A higiene e segurança do trabalho estão voltadas ao estudo e aplicação de métodos para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e outras formas de agravos à saúde do trabalhado.

Os acidentes ocorridos nos locais de trabalhos estão diretamente associados ao ambiente e o tipo de atividade exercida. A atividade de risco está sempre presente, em maior ou menor grau, em qualquer atividade de trabalho. Para Fernando Jose Cunha Belfort:

Os acidentes de trabalho rememoravam as primeiras atividades do homem voltadas à sua sobrevivência: a caça e a coleta. Os primitivos ancestrais do homem passavam por toda forma de penúria para conseguirem seu sustento. As caças eram atividades perigosas e extremamente arriscadas, com risco tanto de apanhar e matar uma presa quanto serem eles próprio, devorados. (BELFORT, 2010, p. 71).

Do mesmo modo a segurança e medicina no trabalho são segmento do Direito do Trabalho incumbindo de oferecer condições de proteção à saúde do

trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador (MARTINS, 2009).

Para Basile “[...] são acidentes do trabalho as doenças profissionais adquiridas ou desencadeadas pelo exercício do labor peculiar a determinada atividade ou em função de condições especiais em que é realizado.” (BASILE, 2013, p. 175).

Definidos os apontamentos doutrinários é necessário agora adentrar no que dispõe a legislação. Logo, conforme prevê o artigo 19, da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, “[...] acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente.” (BRASI, 1991).

Por sua vez, o artigo 21, da citada lei, expressa as hipóteses que se consideram acidente de trabalho por equiparação, nos seguintes termos:

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 consequência 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. (BRASIL, 1991).

Nesse contexto pode se dizer que existem três tipos de acidente de trabalho: acidente típico é o que acontece dentro da empresa durante o expediente; acidente de trajeto é o que acontece durante o percurso do trabalhador de sua casa até o local de trabalho. Já os acidentes atípicos ou doenças profissionais que são inerentes a determinado ramo de atividade (MELO, 2013).

Expostas as bases legais e a diferenciação doutrinária acima descrita, Sérgio Pinto Martins ao se referir aos infortúnios laborais, ou seja, aos acidentes de trabalho afirma a “[...] necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus mais diversos aspectos, de modo que, o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos a sua saúde.” (MARTINS, 2013, p. 631).

A partir daí então, o Direito passou a definir normas que deveriam ser observadas pelo empregador, inclusive aplicando medidas repressivas e exercendo fiscalização sobre determinadas regras (MARTINS, 2009).

Nesse sentido, o art. 200, inciso VIII, da CF de 1988 estabelece que “[...] ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei, colaborar com proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.” (BRASIL 1988).

Percebe-se que a Constituição diante das normas o empregador passa a fornecer garantias e condições mais favoráveis de trabalho ao empregador (MELO, 2013).

Além disso, o artigo 196 da CF/88 estabelece:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal igualitário as ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988).

Referida determinação constitucional tem servido como embasamento para diversas demandas sociais, inclusive para ambientes de trabalho mais saudáveis como obrigação dos empregadores. Em respeito á dignidade da pessoa humana, a todos os trabalhadores deverá ser garantido, um ambiente de trabalho seguro e saudável (MELO, 2013).

Observa-se, que trabalhar em um ambiente seguro e saudável exige a utilização de todos os meios de prevenção disponíveis para promover a

sensibilização, o conhecimento e a compreensão geral, em relação aos conceitos de perigo e risco e às respectivas formas de prevenção e controle.

Para Sérgio Pinto Martins, “[...] a segurança e medicina do trabalho são segmentos do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção á saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregado.” (MARTINS, 2009, p. 631).

Logo, o direito do trabalhador ter condições dignas de trabalho, exercendo suas funções em um ambiente seguro e saudável, é consequência da consagração da dignidade da pessoa humana e do direito à vida, como fundamento da República Federativa do Brasil.

Sobre o assunto Cleber Nilson Amorim Junior:

O direito a vida se reveste, em sua plenitude, de todas as características gerais dos direitos da personalidade, devendo – se enfatizar o aspecto da indisponibilidade uma vez que a caracteriza, nesse campo, um direito à vida e não um direito sobre a vida. Constitui – se direito de caráter negativo, impondo-se pelo respeito que a todos os componentes da coletividade se exige. (AMORIN JUNIOR, 2013, p. 48).

Com a intenção de proteger o trabalhador, associado ao direito ao ambiente de trabalho seguro e que proteja a vida, a legislação determinou ao empregador a observância de alguns regramentos, a teor do que prevê o artigo 157 da CLT:

Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
  - II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
  - III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
  - IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
- (BRASIL, 1943).

Nesse mesmo sentido, os empregados devem contribuir com a empresa na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho, sendo considerada falta grave do empregado quando este não observa as instruções remetidas pelo empregador.

Nesse viés, indispensável citar o artigo 158 da CLT:

Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa; [...] (BRASIL, 1943).

Defende o aspecto legal, a doutrina afirma que os empregados também têm a obrigação no cumprimento das normas de segurança, podendo até serem punidos com advertência, suspensão das atividades e finalmente, com dispensa por justa causa (MELO, 2013).

Pela relevância do assunto merece necessário apontar que para promover a saúde do trabalhador e prevenir os riscos ocupacionais, surgiu a saúde ocupacional que está relacionada com a assistência médica preventiva. Dentre os Programas de Segurança exigidos pelo Ministério do Trabalho e Empregos encontra-se o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT).

“O PCMSO é um programa que especifica procedimentos e condutas a serem adotadas pelas empresas em função dos riscos a que empregados se expõem no ambiente de trabalho.” (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 111).

Através desse programa é possível agir na prevenção de doenças do trabalho, trazendo muitas vantagens para o trabalhador e o empregador.

O PPRA por meio do reconhecimento, controle da ocorrência de riscos ambientais visa a prevenção da saúde e da integridade física, tais ações devem ser desenvolvidas dentro de cada empresa (MELO, 2013).

Sob o ponto de vista doutrinário, Ubirajara Aluizio de Oliveira Matto e Francisco Soares Másculo (2011) o PCMAT pode ser definido como sendo um conjunto de ações, relativas à segurança e saúde no trabalho, ordenadamente dispostas, a preservação da saúde e integridade física de todos os trabalhadores de um canteiro de obras, incluindo-se terceiros e o meio ambiente. Essa medida é específica para empregadores e instituições da indústria da construção civil que também admitam trabalhadores regidos pela CLT. Outra medida preventiva de medicina do trabalho é o exame médico que deverá ser feito na admissão; na dispensa e periodicamente sempre por conta do empregador. Será o Ministério do

Trabalho que determinará quando serão exigíveis os exames médicos por ocasião da dispensa e os complementares.

Segundo Sérgio Pinto Martins será realizado o exame médico admissional antes que o trabalhador assuma suas atividades. Nesse sentido:

[...] para trabalhadores expostos a riscos ou situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doenças ocupacionais, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas os exames deverão ser repetitivos: a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado. Para os demais trabalhadores, anual quando menores de 18 anos e maiores de 45 anos; a cada dois anos para trabalhadores entre 18 anos e 45 anos [...] (MARTINS, 2009, p. 633).

Mesmo com normas constitucionais de proteção é impossível evitar os acidentes de trabalho. O trabalhador deve estar então protegido para suprimir as consequências do acidente.

No Brasil, foram criadas normas que regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos à segurança e a medicina do trabalho. Essas normas são conhecidas como NRs e são de observância obrigatória em todas as empresas brasileiras regidas pela CLT sendo constantemente revisadas e analisadas.

Essas normas regulamentadoras, segundo Raimundo Simão de Melo (2013) passaram a ser elaboradas e revisadas de forma tripartite, com participação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores o que representa em princípio, avanço e grande passo na busca da melhoria das condições de trabalho e da democratização das relações laborais.

Conforme artigo 166 da CLT:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos e em perfeitos estados de conservação e funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completamente proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos trabalhadores. (BRASL, 1943).

Sobre os Equipamentos de Proteção Individual – EPI são equipamentos de uso pessoal, destinados a proteger e garantir a integridade física do trabalhador, durante o exercício de suas atividades funcionais, sendo um meio de proteção e segurança do trabalhador - NR 6 devendo ser disponibilizados gratuitamente aos trabalhadores.

Para a doutrina:

O uso dos Equipamentos de Proteção Individual é um aspecto da gestão de Segurança e Saúde no Trabalho. Requer planejamento, envolvendo três tipos de ações: técnica que compreende o conhecimento técnico necessário à determinação do tipo adequado de EPI correspondente ao risco no trabalho que se pretende neutralizar; educacional tem a função de ensinar ao empregado o correto uso do equipamento; e a psicológica contribui para a compreensão do trabalhador sobre a real necessidade de usar o EPI, percebendo-o como um valor agregado a sua integridade física e componente de sua atividade. (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 358).

É de se acrescentar a definição acima citada que cabe ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, fazer a orientação e fiscalização nas empresas quanto à qualidade e o uso adequado dos EPIs, na forma do artigo 156 da CLT:

Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo. (BRASIL, 1943).

De modo geral os EPI se classificam em proteção da cabeça, dos olhos e face, proteção auditiva e respiratória, proteção do tronco, membros superiores, inferiores e corpo inteiro além de proteção contra queda com diferença de nível (BRASIL, 1978). Portanto pode se concluir que os Equipamentos de Proteção não neutralizam acidentes, mas evitam lesões sendo assegurado por lei todo equipamento deve ser fornecido gratuitamente ao empregado.

Diante de todo o exposto, após breves considerações sobre o Direito do Trabalho, princípios, acidente de trabalho, saúde e segurança do trabalhador, encerra-se o presente capítulo, de forma que, no decorrer o estudo adentrará na análise das normas regulamentadoras (NR), especialmente na NR 33, que versa sobre a Saúde e Segurança nos Trabalhos em Espaços Confinados.

## 2 NORMAS REGULAMENTADORAS E MEDIDAS PREVENTIVAS E ADMINISTRATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Após o primeiro capítulo ter realizado uma abordagem em relação às questões inerentes ao direito do trabalho, este segundo capítulo adentrará no estudo das Normas Regulamentadoras (NRs), com aprofundamento na análise da NR 33. O estudo analisará ainda as atribuições do empregador quando do trabalho em espaços confinados, a importância da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, entre outras temáticas fundamentais para a construção do entendimento a que se propõe o trabalho.

As Normas Regulamentadoras são as responsáveis pela regulamentação no que se refere à Segurança e Medicina do Trabalho. Além disso, fornecem orientações sobre os procedimentos obrigatórios. A implantação das NRs é referida no Capítulo V, Título II, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, dispõe o artigo 155 e 200 da CLT, respectivamente:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho [...]

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

[...]

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

[...]

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; [...] (BRASIL, 1943).

Diante do que prevê a CLT, percebe-se a necessidade de proteger o empregado. Referida proteção, de acordo com a doutrina, decorre da Portaria nº 3.214/78, de 08 de junho de 1978, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a qual, por meio de diversas normas, regulamenta o meio ambiente laboral no que diz respeito à segurança, higiene e medicina do trabalho (MELO, 2013).

Ressalte-se, conforme o texto da própria portaria, as Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória por todas as empresas que tenham empregados regidos pela CLT, sejam elas públicas ou privadas. Os órgãos da administração direta e indireta e órgãos dos poderes Executivo, legislativo e judiciário, que tenham servidores regidos pela CLT também se enquadram nas Normas.

Além disso, percebe-se com a simples análise do texto das NRs e suas modificações, que estas são periodicamente revisadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive com a adição de novas Normas. Inicialmente foram aprovadas 28 (vinte e oito) Normas Regulamentadoras. Atualmente, a teor das normativas atuais, existem 36 (trinta e seis) Normas Regulamentadoras vigentes, todas aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a saber:

NR 01 - Disposições Gerais;  
NR 02 - Inspeção Prévia;  
NR 03 - Embargo ou Interdição;  
NR 04 - Serviços Especializados em Engenheiro de Segurança e em Medicina do Trabalho;  
NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;  
NR 06 - Equipamentos de Proteção Individual – EPI;  
NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional;  
NR 08 – Edificações;  
NR 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais;  
NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;  
NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;  
NR 12 - Máquinas e Equipamentos;  
NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão;  
NR 14 – Fornos;  
NR 15 - Atividades e Operações Insalubres;  
NR 16 - Atividades e Operações Perigosas;  
NR 17 – Ergonomia;

NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;  
NR 19 – Explosivos;  
NR 20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis;  
NR 21 - Trabalho a Céu Aberto;  
NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;  
NR 23 - Proteção Contra Incêndios;  
NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;  
NR 25 - Resíduos Industriais;  
NR 26 - Sinalização de Segurança;  
NR 27 - Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela Portaria GM n.º 262/2008);  
NR 28 - Fiscalização e Penalidades;  
NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;  
NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;  
NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;  
NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde;  
NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;  
NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval;  
NR 35 - Trabalho em Altura;  
NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. (BRASIL, 2006).

Conforme Mattos e Másculo (2011) cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, este que é o órgão do Poder Executivo e principal responsável pela aplicação da política das normas de proteção ao trabalho da União, a aplicação dessas normas jurídicas. Além disso, cabe ao referido Ministério, a revisão e adequação das Normas Regulamentadoras às necessidades do mercado de trabalho, com base no artigo 200 da CLT.

Importante salientar que, das normativas acima citadas, o trabalho se delimitará o estudo na NR 33, esta que trata da Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados, estes que, não projetado para ocupação humana contínua. A abordagem se dará na sequência.

## 2.1 NR 33: SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS

Os espaços confinados, conforme Pontes (2014), podem ocorrer, nos mais diversos setores, sendo que estão espalhados pelos setores produtivos, desde a indústria de processo contínuo com seus tanques, caldeiras e chaminés, e a imensidade dos silos e armazéns que sustentam o agronegócio, entre outros.

Aprofundando o tema, Pontes (2014) citando a OSHA<sup>1</sup> define espaço confinado como sendo uma:

[...] área grande o suficiente a ponto de permitir que o trabalhador realize seu trabalho, com meios limitados ou restritos para entrada e saída; não sendo desenhada para a ocupação humana; como configuração interna capaz de causar claustrofobia ou asfixia, podendo apresentar riscos atmosféricos e agentes contaminantes agressivos a saúde e segurança. (PONTES, 2014).

No mesmo sentido, o autor busca o conceito emitido pela NIOSH<sup>2</sup> (1997) e define espaço confinado como “[...] um espaço que apresenta passagem limitada de entrada e saída, ventilação natural deficiente que contém ou produz perigosos contaminantes do ar e que não é destinado para a ocupação humana.”.

A implantação da Norma Regulamentadora nº 33 (NR-33), que trata de Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados, ocorreu com a publicação da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE nº 202, publicada em 22 de dezembro de 2006 e publicada no DOU – Diário oficial da União de 27 de dezembro de 2006. A normativa também traz uma definição de Espaço Confinado:

Espaço confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para a ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio. (BRASIL, 2006).

A instituição da NR 33 é considerada por especialistas, como de extrema relevância, uma vez que introduz novas filosofias de trabalho. No caso, merece citação, a afirmação feita pelo Coronel da Brigada Militar de São Paulo, Luis Roberto Carched<sup>3</sup>, quando reportagem a Revista Proteção:

É um passo gigantesco, uma ferramenta valiosíssima na prevenção de acidentes, porque traz uma nova filosofia de Segurança no Trabalho, especialmente ao prever procedimentos operacionais por escrito para ingressar em locais confinados. (REVISTA PROTEÇÃO, 2007).

<sup>1</sup> OSHA - Occupational Saety and Administration (Administração de Segurança e Saúde Ocupacional) é uma agência do Departamento do Trabalho dos Estados Unido.

<sup>2</sup> NIOSH – National Institute for Occupational safety and Health (Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional) é a agência federal dos EUA responsável pela realização de pesquisas e produção de recomendações para a prevenção de lesões e doenças relacionada com o trabalho.

<sup>3</sup> Subcomandante da Polícia Militar na região de Bauru, responsável por instituir o resgate no Corpo de Bombeiros de São Paulo.

Considerando os apontamentos expostos, importante mencionar que além da NR 33, os espaços confinados, estão diretamente ou indiretamente ligados a outras normativas. A simples leitura dessas normas leva a essa conclusão, uma vez que além da especificidade da Norma em tela, é tratado diretamente sobre o espaço confinado.

Temos como exemplos: NR 10, que versa sobre Segurança em Instalação e Serviços em Eletricidades; NR 18, que versa Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção; NR 29, que versa sobre Segurança e Saúde no Trabalho Portuário; NR 30, que versa sobre Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário e por fim, a NR 31, que versa sobre a Segurança e Saúde no Trabalho em Agricultura, conforme se verá a seguir. Nos casos citados, a própria Norma Técnica define o espaço confinado em cada setor. Porém, para melhor compreensão da existência de espaços confinados nos mais diversos setores da economia, importante a inclusão da Tabela 1 – Exemplos de Espaços Confinados, abaixo, que apresenta alguns setores em que o trabalho é desenvolvido sob essas condições:

Setor Econômico	Exemplos de Espaços Confinados
Agricultura	Biodigestores, silos, moegas, tanques, transportadores enclausurados, elevadores de caneca, poços, cisternas, esgotos, valas, trincheiras e dutos
Alimentos	Retortas, tubos, bacias, panelões, fornos, depósito, silos, tanques, misturadores, secadores, lavadores de ar, toneis e dutos
Borracha	Tanques, fornos e misturadores.
Editoras e Impressão gráfica	Tanques
Mineração	Minas
Tabaco	Secadores e toneis
Têxtil	Caixas, recipientes de tingimentos, caldeiras, tanques e prensas.
Transporte	Tanques nas asas dos aviões, caminhão-tanque, vagões, tanque ferroviário, tanques e navios-tanques.

Ilustração 1 – Exemplos de Espaços Confinados.

Fonte: NETO; POSSEBON; AMARAL (2007).

Definidos os exemplos de espaços confinados, conforme acima exposto, indispensável consignar que todos, conforme a NBR 14787/2001<sup>4</sup>, especialmente em seu item 4.1 “Todos os espaços confinados devem ser adequadamente

<sup>4</sup> Esta Norma emitida pela ABNT estabelece os requisitos mínimos para proteção dos trabalhadores e do local de trabalho contra os riscos de entrada em espaços confinados.

sinalizados, identificados e isolados, para evitar que pessoas não autorizadas adentrem a estes locais.”

Indo além, merece citação o objetivo da implantação da NR 33, que pretende garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores que atuam em espaços confinados:

Esta norma tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que integram direta ou indiretamente nestes espaços. (BRASIL, 2006).

Definido o objetivo é de se acrescentar que a NR 33 tem como precedentes importantes documentos técnicos, tais como a já citada NBR 14787/2001, que trata de prevenção de acidentes, procedimentos e medidas de proteção no caso de espaços confinados, e a NBR 14606/2013<sup>5</sup>, que trata em relação aos postos de combustíveis. Ambas se referem aos espaços confinados e foram emitidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

É importante mencionar que a NR 33 regulamenta a responsabilidade e os direitos dos envolvidos nos trabalhos em espaços confinados. Ademais, a responsabilidade pela segurança do trabalhador no espaço confinado é do empregador, conforme prevê a própria norma. Assim, o empregador é que deve oferecer todas as condições para um trabalho seguro e salubre.

Sobre a definição de responsabilidade Raimundo Simão de Melo define:

Responsabilidade do latim, *respondere*, prove do termo responsável e significa responder, tomando na significação de responsabilizar-se, de assumir o pagamento do que se obrigou ou da obrigação decorrente do ato que praticou. A responsabilidade, portanto, em significado amplo, revela o dever jurídico em que se coloca a pessoa em razão de um contrato ou da lei para satisfazer uma obrigação devida ou para suportar sanções legais que se lhe impõe pela obrigação a cumprir. A responsabilidade decorre de convenção (contrato) ou de uma norma jurídica. (MELLO, 2013, p. 256).

Ante a definição de responsabilidade, conforme acima exposta, cabível, por oportuno, citar o que estabelece a NR 33 em as atribuições do empregador quando do trabalho em espaços confinados, nos seguintes termos:

---

<sup>5</sup> Esta Norma emitida pela ABNT estabelece as regras para Armazenamento de líquidos inflamáveis e combustíveis — Entrada em espaço confinado em tanques subterrâneos e em tanques de superfície.

Cabe ao empregador segundo a NR-33 (item 33.2.1):

- Identificar formalmente o responsável técnico desta norma, assim como identificar espaços confinados e riscos para cada um deles. Programar a gestão em segurança e saúde no trabalho em espaços confinados, por medidas técnicas de prevenção administrativas, pessoais, de emergência e salvamento;
- Garantir a capacitação adequada e contínua dos trabalhadores sobre os riscos, medidas de controle, de emergência e salvamento em espaços confinados;
- Garantir que a entrada no espaço confinado seja realizada somente após a emissão por escrito da PET. (Permissão de Entrada e Trabalho). No caso de empresas terceirizadas, informar sobre os riscos nas áreas onde serão realizadas as atividades e exigir a capacitação dos colaboradores;
- Acompanhar a implementação das medidas de segurança e saúde dos trabalhadores das empresas contratadas;
- Interromper todo e qualquer tipo de trabalho em caso de suspeição de condição de risco grave e iminente, procedendo ao imediato abandono do local;
- Garantir informações atualizadas sobre os riscos e medidas de controle antes de cada acesso aos espaços confinados. (BRASIL, 2006).

Porém, a NR 33 não apresenta responsabilidades apenas para o empregador, uma vez que grande parte da segurança cabe ao próprio empregado. Neste sentido, conforme a Norma, item 32.2.2 cabe ao trabalhador:

- [...] - Seguir e colaborar com a empresa com o cumprimento da norma;
- Utilizar adequadamente os meios e equipamentos fornecidos pela empresa;
- Comunicar ao vigia e ao supervisor de entrada as situações de risco para sua segurança e saúde ou de terceiros, que sejam de seu conhecimento;
- Cumprir com os procedimentos e orientações recebidos nos treinamentos com relação aos espaços confinados. (BRASIL, 2006).

Apontadas as incumbências cabíveis ao empregador e ao empregado, tem-se que, para se evitar acidentes em espaços confinados ou em qualquer outro ambiente de trabalho, a melhor maneira é a prevenção.

Nesse sentido, a NR 33, ao tratar sobre o assunto, estabelece as seguintes medidas técnicas de prevenção:

33.3.2 Medidas técnicas de prevenção:

- a) identificar, isolar e sinalizar os espaços confinados para evitar a entrada de pessoas não autorizadas;
- b) antecipar e reconhecer os riscos nos espaços confinados;
- c) proceder à avaliação e controle dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos;
- d) prever a implantação de travas, bloqueios, alívio, lacre e etiquetagem;
- e) implementar medidas necessárias para eliminação ou controle dos riscos atmosféricos em espaços confinados;
- f) avaliar a atmosfera nos espaços confinados, antes da entrada de trabalhadores, para verificar se o seu interior é seguro;

- g) manter condições atmosféricas aceitáveis na entrada e durante toda a realização dos trabalhos, monitorando, ventilando, purgando, lavando ou inertizando o espaço confinado;
  - h) monitorar continuamente a atmosfera nos espaços confinados nas áreas onde os trabalhadores autorizados estiverem desempenhando as suas tarefas, para verificar se as condições de acesso e permanência são seguras;
  - i) proibir a ventilação com oxigênio puro;
  - j) testar os equipamentos de medição antes de cada utilização; e
  - k) utilizar equipamento de leitura direta, intrinsecamente seguro, provido de alarme, calibrado e protegido contra emissões eletromagnéticas ou interferências de radiofrequência.
- 33.3.2.1 Os equipamentos fixos e portáteis, inclusive os de comunicação e de movimentação vertical e horizontal, devem ser adequados aos riscos dos espaços confinados;
- 33.3.2.2 Em áreas classificadas os equipamentos devem estar certificados ou possuir documento contemplado no âmbito do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade - INMETRO.
- 33.3.2.3 As avaliações atmosféricas iniciais devem ser realizadas fora do espaço confinado.
- 33.3.2.4 Adotar medidas para eliminar ou controlar os riscos de incêndio ou explosão em trabalhos a quente, tais como solda, aquecimento, esmerilhamento, corte ou outros que liberem chama aberta, faíscas ou calor.
- 33.3.2.5 Adotar medidas para eliminar ou controlar os riscos de inundação, soterramento, engolfamento, incêndio, choques elétricos, eletricidade estática, queimaduras, quedas, escorregamentos, impactos, esmagamentos, amputações e outros que possam afetar a segurança e saúde dos trabalhadores. (BRASIL, 2006).

Existem também ações que diminuem os riscos de acidentes, as chamadas medidas administrativas que também fazem parte da NR 33 e contribuem para a segurança e saúde dos trabalhadores. Sobre as medidas administrativas merece citação:

#### 33.3.3 Medidas administrativas:

- a) manter cadastro atualizado de todos os espaços confinados, inclusive dos desativados, e respectivos riscos;
- b) definir medidas para isolar, sinalizar, controlar ou eliminar os riscos do espaço confinado;
- c) manter sinalização permanente junto à entrada do espaço confinado, conforme o Anexo I da presente norma;
- d) implementar procedimento para trabalho em espaço confinado;
- e) adaptar o modelo de Permissão de Entrada e Trabalho, previsto no Anexo II desta NR, às peculiaridades da empresa e dos seus espaços confinados;
- f) preencher, assinar e datar, em três vias, a Permissão de Entrada e Trabalho antes do ingresso de trabalhadores em espaços confinados;
- g) possuir um sistema de controle que permita a rastreabilidade da Permissão de Entrada e Trabalho;
- h) entregar para um dos trabalhadores autorizados e ao Vigia cópia da Permissão de Entrada e Trabalho;
- i) encerrar a Permissão de Entrada e Trabalho quando as operações forem completadas, quando ocorrer uma condição não prevista ou quando houver pausa ou interrupção dos trabalhos;
- j) manter arquivados os procedimentos e Permissões de Entrada e Trabalho por cinco anos;

- k) disponibilizar os procedimentos e Permissão de Entrada e Trabalho para o conhecimento dos trabalhadores autorizados, seus representantes e fiscalização do trabalho;
- l) designar as pessoas que participarão das operações de entrada, identificando os deveres de cada trabalhador e providenciando a capacitação requerida;
- m) estabelecer procedimentos de supervisão dos trabalhos no exterior e no interior dos espaços confinados;
- n) assegurar que o acesso ao espaço confinado somente seja iniciado com acompanhamento e autorização de supervisão capacitada;
- o) garantir que todos os trabalhadores sejam informados dos riscos e medidas de controle existentes no local de trabalho; e
- p) implementar um Programa de Proteção Respiratória de acordo com a análise de risco, considerando o local, a complexidade e o tipo de trabalho a ser desenvolvido. (BRASIL, 2006).

Conforme se percebe com a Norma colacionada acima, uma das importantes medidas administrativas, além das mencionadas anteriormente, é a implantação da Permissão de Entrada de Trabalho (PET), obrigatória para o ingresso do trabalhador no ambiente quando da realização de uma determinada operação em espaços confinados.

Ainda em relação ao que prevê o item acima da NR 33, deve ser formada equipe composta por responsável técnico<sup>6</sup>, supervisor de entrada<sup>7</sup>, o vigia<sup>8</sup> e os trabalhadores autorizados que trabalham nos espaços confinados. Nesse contexto, cabe ao responsável técnico, ao supervisor de entrada e ao vigia:

Cabe ao responsável técnico:

[...]

- I- Implementar a gestão de segurança e saúde no trabalho em espaços confinados, através de mediadas de controle de engenharia, administrativas, pessoais e de emergência e salvamento, forma de garantir permanentemente ambiente com condições adequadas de trabalho;
- Disponibilizar de treinamento teórico e prático inicial e periódico anual; realizar levantamento na empresa identificando e sinalizando todos os espaços confinados existentes; os equipamentos devem estar testados e calibrados antes de cada utilização, todos equipamentos devem ser de leitura direta, intrinsecamente seguros e providos de alarmes [...]

Cabe ao supervisor de entrada:

- Conhecer os perigos e as suas consequências e medidas de controle relacionadas com a atividade em espaço confinado;
- Verificar se os servidores de emergência e resgate estão disponíveis e que os meios para acioná-los estejam em perfeitas condições de utilização;
- Autorizar o acesso do trabalhador no espaço confinado por meio da emissão Permissão de Trabalho;
- Encerrar a permissão quando as tarefas especificadas tenham sido concluídas:

<sup>6</sup> Pessoa legalmente habilitada para prestação de serviço na empresa.

<sup>7</sup> Pessoa que está qualificada para verificar a entrada nos espaços confinados além de avaliar e controlar os riscos, como ter noções básicas de primeiros socorros.

<sup>8</sup> Pessoa que vai observar o trabalho realizado a fim de identificar riscos e acidentes.

Cabe ao trabalhador autorizado:

- Colaborar com a empresa com o cumprimento desse programa; utilizar adequado os meios de equipamentos fornecidos pela empresa;
- Participar de cursos regulamentadores;
- Cumprir as determinações de abandono do local de trabalho quando demandado, quer por solicitação verbal ou através de alarme; [...] (BRASIL, 2006).

Quanto aos deveres do Vigia em espaços confinados, pode -se citar:

- Conhecer os riscos e as medidas de prevenção que possam ser enfrentados durante a entrada, incluindo informação sobre modo, sinais ou sintomas e consequências da exposição;
- Estar ciente dos riscos de exposição nos trabalhadores autorizados;
- Manter continuamente uma contagem precisa do número de trabalhadores autorizados no espaço confinado e assegurar que os meios usados para identificar os trabalhadores autorizados sejam exatos na identificação dos trabalhadores que estão no espaço confinado;
- Permanecer fora do espaço confinado, junto á entrada, durante as operações até que seja substituído por outro vigia;
- Acionar a equipe de resgate quando necessário;
- Operar os movimentadores de pessoas em situações normais ou de emergência;
- Manter a comunicação com os trabalhadores para monitorar o estado deles e para alertá-los quando á necessidades de abandonar o espaço confinado. (BRASIL, 2006).

Além das medidas acima citadas tem-se ainda, as medidas pessoais que são aquelas que consideram o perfil de cada trabalhador, ponderando os resultados dos exames médicos e físicos, capacitando-os de acordo com a função indicada pelo exame. Devido ao grande risco, qualquer trabalho em espaço confinado não deve ser realizado de forma individual, sendo o número de trabalhadores envolvidos determinados pela análise de risco (BRASIL, 2006).

Outro ponto importante que se deve tratar quando o labor envolve espaço confinado condiz com a observância de questão de emergência e salvamento.

Nesse sentido, o empregador deve elaborar e programar procedimentos de emergência e resgate adequados aos espaços confinados incluindo, no mínimo:

- Descrição dos possíveis cenários de acidentes obtidos a partir da análise de risco;
- Descrição das medidas de salvamento e primeiros socorros a serem executadas em caso de emergência;
- Seleção técnica de utilização dos equipamentos de comunicação, iluminação de emergência, busca resgate, primeiros socorros e transportes de vítimas;

- Acionamento de equipe responsável, pública ou privada, pela execução das medidas de resgate e primeiros socorros para cada serviço a ser realizado;
- Exercício simulado anual de salvamento nos possíveis cenários de acidentes em espaços confinados. (BRASIL, 2006).

Exposto isso, aponta a NR 33 que os procedimentos para trabalhar em espaços confinados e a permissão de entrada e trabalho devem ser analisados no mínimo uma vez ao ano e revisados sempre que houver alteração de riscos com a participação do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (BRASIL, 2006).

Pela relevância do assunto é de suma importância apontar que o SESMT e a CIPA têm um papel indispensável na NR 33, pois, através destas duas áreas, foi possível estabelecer limites para os empregadores na hora de exigir resultados de seus funcionários por meios seguros.

Na sequência, para o fim de tornar possível a compreensão da influência positiva do SESMT e a CIPA dentro das empresas, passará o trabalho a tecer considerações sobre cada uma delas.

## 2.2 A ESTRUTURA DA SEGURANÇA COM BASE NAS NORMAS REGULAMENTADORAS CIPA E SESMT

Existem um conjunto de normas, ações e medidas preventivas que são destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, evitar os acidentes de trabalho e a prevenção de doenças ocupacionais conhecido como Segurança do Trabalho (MATTOS; MÁSCULO, 2011).

Nesse sentido, a principal finalidade da Segurança do Trabalho está em garantir uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores dentro do ambiente de trabalho. Para tanto, a CIPA o SESMT, ajudam na concretização de tal garantia.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um instrumento que os trabalhadores dispõem, para tratar da prevenção de acidentes de trabalho, das condições do ambiente de trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança (MATTOS; MÁSCULO).

Sob o viés doutrinário, Raimundo Simão de Melo, aponta:

O papel das CIPAs é cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças, e, ainda, orientar os trabalhadores quanto á prevenção de tais eventos. (MELLO, 2013, p. 778).

Do exposto, verifica-se que o objetivo principal da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Inclusive, por ser relacionada ao assunto, merece referência a NR5<sup>9</sup>, pois estabelece a obrigatoriedade das empresas, tanto públicas, quanto privadas, em organizar e manter, dependendo de sua classificação nacional de atividade econômica e do código da atividade.

Sobre outra análise, Sérgio Pinto Martins ao se referir ao objetivo da CIPA, afirma:

Tem a CIPA por objetivo observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho e solicitar as mediadas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutraliza-los, discutindo os acidentes ocorridos e solucionando medidas que previnam, assim como orientam os trabalhadores quanto a sua prevenção. (MARTINS, 2009, p. 635).

Exposto isso, estabelece a legislação que a CIPA é obrigatória para as empresas que possuam empregados com vínculo empregatício regido pela CLT. A obrigatoriedade das questões relativas a CIPA para categorias não celetistas, como por exemplo, servidores públicos e militares, não possíveis devido á falta de regulamentação legal (MARTINS, 2009).

Ante previsão expressa da CLT, tem-se, no artigo 163:

Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)  
Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s). (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). (BRASIL, 1943).

Inclusive, é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, fiscalizar e organizar a CIPA (BRASIL, 1978).

---

<sup>9</sup> NR - Norma Regulamentadora, que dispõem sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Por oportuno, o não cumprimento da lei pelo empregador, caso descumpra o que estabelece o artigo antes citado, acarretará na autuação da empresa, com a consequente imposição de multa.

As multas estão previstas no artigo 201 da CLT:

As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). (BRASIL, 1943).

A CIPA é composta pelo presidente, vice-presidente, secretário e suplente. (MATTOS; MÁSCULO, 2011). A CIPA deverá ser registrada no órgão regional do Ministério do Trabalho até 10 dias depois das eleições, devendo sua ata serem registrada em livro próprio. A composição da CIPA está prevista no artigo 164 CLT:

Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

§5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). (BRASIL, 1943).

Bem estruturada a CIPA além de gerar enormes benefícios fornece uma grande credibilidade na qualidade dos serviços e produtos dentro de uma empresa, tratando de toda a prevenção de acidente e de doenças no ambiente de trabalho.

A doutrina, por sua vez, ao escrever sobre a CIPA, estabelece quais seriam suas atribuições básicas:

- Investigar e analisar os acidentes ocorridos na empresa;
- Sugerir as medidas de prevenção de acidentes julgadas necessárias por iniciativa própria ou sugestão de outros empregados e encaminhá-las ao presidente e ao departamento de segurança da empresa;
- Promover anualmente a Semana Interna de Acidentes (SIPAT) de trabalho de funcionários e equipamentos das empreiteiras e comunicar ao presidente as irregularidades encontradas [...] (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 105).

A citação acima exposta trata-se das atribuições básicas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tendo como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Assim, após as definições expostas é possível identificar o significado da sigla CIPA, percebe-se que a implantação da mesma dentro das empresas é de fundamental importância para se evitar acidentes.

Na sequência ao estudo, outra normativa que garante maior segurança ao trabalhador, condiz com a NR 04, esta que versa sobre o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

Nesse sentido a NR 4 da Portaria nº. 3.214/78, estabelece:

As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. (BRASIL, 1978).

Embora o exposto, entre outras atribuições, aponta a doutrina que cabe ao SESMT promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto por meio de campanhas quanto de programas de duração permanente (MELLO, 2013).

Outrossim, as empresas obrigadas a constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho deverão exigir profissionais qualificados e que satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) engenheiro de segurança do trabalho - engenheiro ou arquiteto portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, em nível de pós-graduação; b) médico do trabalho - médico portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Medicina do Trabalho, em nível de pós-graduação, ou portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente, reconhecida pela Comissão Nacional de Residência Médica, do Ministério da Educação, ambos

- ministrados por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em Medicina;
- c) enfermeiro do trabalho - enfermeiro portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Enfermagem do Trabalho, em nível de pós-graduação, ministrado por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em enfermagem;
- d) auxiliar de enfermagem do trabalho - auxiliar de enfermagem ou técnico de enfermagem portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação;
- e) técnico de segurança do trabalho: técnico portador de comprovação de registro profissional expedido pelo Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1978).

Já, dentre as competências do SESMT, estão:

Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983).

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a";
- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- e) manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5.
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulados em favor da prevenção;
- h) analisar e registrar em documento (s) específico (s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do (s) indivíduo (s) portador (es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho; (Alterado pela Portaria MTE n.º 2.018, de 23 de dezembro de 2014);
- j) manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre

escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;

l) as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades. (BRASIL, 1978).

Ao SESMET compete qualificar os profissionais em segurança e medicina do trabalho de modo que possam desenvolver nas empresas que atuam serviços de qualidade e eficácia. Já empresa é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (BRASIL, 1978).

Ante de todo o exposto, após citadas às bases normativas e os entendimentos doutrinários, verificou-se o qual importantes são as normas regulamentadoras para garantir os direitos de segurança e saúde que os trabalhadores têm dentro das empresas. Por fim, encerra-se o segundo capítulo, na medida em que o capítulo seguinte passará a tecer considerações sobre responsabilidade civil em caso de acidente de trabalho e após análise de decisões jurisprudenciais que versam sobre acidentes com óbito em espaços confinados.

### **3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTE DE TRABALHO NOS ESPAÇOS CONFINADO**

O terceiro e último capítulo da monografia adentrará na análise da responsabilidade civil do empregador. Para tanto, inicialmente serão expostos, sob viés doutrinários conceitos de responsabilidade. Ao final, antes do encerramento do capítulo, serão expostos julgados do TRT4 e do TST que versam sobre a responsabilidade civil do empregador, decorrentes de acidentes com óbito em espaços confinados.

#### **3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL E RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

A responsabilidade civil surge como meio de restaurar a harmonia e o equilíbrio jurídico-econômico existente na vida em sociedade e nas relações interpessoais. Em regra, decorre da prática de um ato ilícito, violando a ordem jurídica constituída, com consequências sociais (MELO, 2013).

Outrossim, conforme Silvio Rodrigues (2007), existem vários conceitos sobre Responsabilidade Civil, porém, todos vêm com a ideia de reparar um dano causado, que nasce de uma ação ou omissão de uma pessoa que acaba interferindo na esfera jurídica de outra, vem como obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependem.

Para Maria Helena Diniz, a responsabilidade civil:

Aparece como uma sanção, uma medida legal que poderá vir a ser imposta por quem foi lesado por violação da norma jurídica, a fim de fazer cumprir a norma violada e reparar o dano causado ou infundir respeito à norma jurídica. (DINIZ, 1997, p. 07).

Nessa mesma ordem de ideias a autora acima mencionada, aponta que é dupla a função ou a finalidade da responsabilidade civil, pois, ao mesmo tempo em que busca garantir o direito do lesado a segurança, serve também como sanção civil, de natureza compensatória, mediante a reparação integral do dano causado á vítima ou indenização equivalente.

Sobre a reparação do dano, Raimundo Simão de Melo, afirma:

Deve ocorrer mediante o retorno das coisas ao estado anterior em que se encontrava antes do evento danoso ou, quando não for possível essa reposição, converte-se a reparação no pagamento de uma indenização em valor o mais equivalente possível ao bem material e, em se tratando de dano patrimonial, impõe-se um valor compensatório do bem violado, como é o caso do dano moral. (MELO, 2013, p. 257).

Tendo-se como finalidade a garantia de um direito a segurança do lesado mediante total ressarcimento dos danos sofridos, voltando na medida do possível ao estado em que se encontrava antes, atendendo assim a uma necessidade jurídica, moral, social e de justiça. Referido autor complementa:

Responsabilidade civil è a expressão usada na linguagem jurídica para diferencia-la de outros tipos de responsabilidade, como a criminal, a administrativa, a trabalhista. Designa responsabilidade civil o dever de reparação do dano injustamente causado a outrem è o tipo de responsabilidade que se apura para que se possa exigir a reparação civil como pena imposta ao agente ou responsável pelo ato ilícito com a indenização do dano ou ressarcimento das perdas ou prejuízos trazidos à pessoa vitimada pelo ato ou omissão de alguém. (MELO, 2006, p. 149).

Além do exposto, Caio Mário da Silva Pereira (2002), afirma que a base principal do Direito, como sistema de regulação das relações entre os homens, é a responsabilidade civil.

Sob viés cronológico a doutrina ensina que desde os primórdios existem intensa discussão a respeito de qual motivo possa se responsabilizar alguém por atos causadores a outrem, surge com isso, as duas teorias senso a teoria subjetiva, que se baseia na culpa do agente e a teoria objetiva, que independe de culpa (MELO, 2013).

Sobre responsabilidade subjetiva e objetiva, Raimundo Simão de Melo esclarece:

Na realidade as duas formas de responsabilidade se conjugam e se dinamizam. Deve ser reconhecida a responsabilidade subjetiva como norma, pois o indivíduo deve ser responsabilizado, em princípio, por sua ação ou omissão, culposa ou dolosa. Mas isso não exclui que, atendendo a estrutura do negócio, se deve levar em conta a responsabilidade objetiva. (MELO, 2013, p. 263).

Expostas as definições doutrinárias sobre responsabilidade civil, necessário se torna a análise da questão mediante análise legal. Nesse sentido, a teor do artigo

186 do Código Civil<sup>10</sup> se verifica que a responsabilidade civil subjetiva foi adotada como regra pelo nosso ordenamento jurídico, mas é evidente que o diploma civil também recepcionou a responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco.

Ademais, conforme ensina Pablo Stolze Gagliano, 2003 responsabilidade civil tem natureza jurídica de sanção e reparação as duas, se completam, porque tanto em uma quanto em outra visam o castigo do ofensor, gerando um efeito punitivo pela falta de cuidado na pratica de seus atos, criando uma desmotivação social para que ninguém mais venha a praticar tais atos lesivos.

Ainda sob o aspecto legal, o Código Civil antes citado, artigo 935, estabelece:

A responsabilidade civil è independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal. (BRASIL, 2002).

Definida tal base legal, menciona novamente a doutrina onde, conforme ensina Silvio Rodrigues (2008), jamais se pode assegurar que a responsabilidade civil subjetiva e a responsabilidade civil objetiva são espécies distintas de responsabilidade, mas sim uma forma distinta de obrigação de reparação.

Aliás, para Carlos Roberto Gonçalves, 2009 que incide a responsabilidade civil subjetiva, a conduta praticada pelo agente causador do dano é em decorrência de um ato doloso ou culposo. A teoria doutrinaria majoritária da subjetividade é de que cada pessoa é responsável pelo seu próprio ato.

Caio Márcio da Silva Pereira, acrescenta:

[...] na tese da presunção de culpa subsiste o conceito genérico de culpa como fundamento da responsabilidade civil. Onde se distancia da concepção subjetiva tradicional é no que concerne no ônus da prova. Dentro da teoria clássica da culpa, a vítima tem de demonstrar a existência dos elementos fundamentais da sua pretensão, sobressaindo o comportamento culposo do demandado. Ao se encaminhar para a especialização da culpa presumida, ocorre uma inversão do ônus probante. Em certas circunstâncias, presume-se o comportamento culposo do causador do dano, cabendo demonstrar a ausência de culpa, para se eximir do dever de indenizar. Foi um modo de afirmar a responsabilidade civil sem a necessidade de provar o lesado a conduta culposa do agente, mas sem repelir o pressuposto subjetivo da doutrina tradicional. Em determinadas circunstâncias é a lei que enuncia a presunção. Em outras é a elaboração jurisprudencial que, partindo de uma ideia tipicamente assentada na culpa, inverte a situação impondo o dever ressarcitório, a não ser que o acusado demonstre que o dano foi causado pelo comportamento da própria vítima. (PEREIRA, 2001, p. 265-266).

<sup>10</sup> Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002.

Além disso, Silvio Rodrigues (2003) prescreve que, para que se possa se configurar a culpa de quem praticou o ato danoso é obrigatório provar a conduta do agente, recaindo então o ônus probatório para a vítima ônus este que em alguns casos é de difícil comprovação.

Importante mencionar que na responsabilidade civil objetiva, não se faz necessária a caracterização da culpa ou do dolo do agente, sendo fatores irrelevantes no âmbito jurídico indispensável somente a relação entre o nexa causal e a conduta manifesta do responsável, para que haja o dever de indenizar (GAGLIANO, 2009).

Nesse sentido, José Acir Lessa Giordani, na obra “a responsabilidade civil genérica: no Código Civil de 2002”, explica:

[...] a responsabilidade será objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Verificamos, como já foi dito, que o preceito consagra a teoria do risco criado. Assim, toda atividade desenvolvida que, por sua natureza, produza um risco para terceiros ensejará o dever de reparar os danos causados sem que haja necessidade de comprovação de culpa do autor do fato. Esta atividade pode ser de cunho profissional, recreativa, de mero lazer, não havendo, assim, necessidade de que resulte em lucro ou vantagem econômica para o agente para que haja caracterização de sua 17 responsabilidade objetiva. Não se trata desta forma, do risco proveito, mas sim do risco criado. (GIORDANI, 2007, p. 90).

Diante do exposto, após verificar as definições doutrinárias e legais sobre responsabilidade, cuja verificação permite afirmar que tal responsabilidade tem por objetivo reparar um dano causado é necessário apontar que a responsabilidade civil se apresenta, sob diferente natureza, conforme a perspectiva em que é analisada, podendo ser: contratual e extracontratual, de dano moral e material.

A responsabilidade contratual, de acordo com a doutrina, resulta de um contrato firmado entre as partes, surgindo o dever de indenizar quando um dos contratantes não cumprir determinada obrigação (MELO, 2013).

Nesse contexto, Maria Helena Diniz afirma:

A responsabilidade contratual é o resultado da violação de uma obrigação anterior, logo, para que exista, é imprescindível à preexistência de uma ação anterior. Responsabilidade extracontratual se resulta do inadimplemento normativo, ou melhor, da prática de um ato ilícito por pessoa capaz ou incapaz. (DINIZ, 2015, p. 151).

Em complemento ao exposto, Silvio Rodrigues (2009) aponta que na responsabilidade contratual a indenização, em muitos casos se não em todos, é, por igual, um substitutivo da prestação contratada.

De outro lado, ainda de acordo com a doutrina, responsabilidade extracontratual não de origina de um contrato, mas pela infringência de um dever legal onde o agente causa prejuízo a alguém (MELO, 2013).

Perceber que as duas responsabilidades são de igual natureza, não havendo porque discipliná-las separadamente, de fato, tanto na responsabilidade contratuais quanto na extracontratual vários pressupostos são comuns, ambas possuem o ato ilícito, o dano e o nexa causal.

Em relação ao dano, em um sentido amplo, significa o prejuízo experimentado por uma pessoa no seu patrimônio material ou moral, em decorrência de um ato praticado por outrem (MELO, 2013).

Nos dizeres de Carlos Alberto Bittar:

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social). (BITTAR, 2015, p. 41).

Exposto isso é de se afirmar, pautado no que ensina a doutrina, que o dano é o objeto da responsabilidade civil, uma vez que, sem dano não se tem o que falar em responsabilização do agente causador de um ato ilícito ou não (MELO, 2013).

Indo além, o dano material consiste em atingir o bem jurídico de valor econômico, quando decorre de ato que possui violação da lei, podendo ser por culpa ou dolo do agente, devendo sua indenização ser a mais ampla possível para refazer o patrimônio da vítima (MELO, 2013).

A responsabilidade civil se baseia na pratica de um ato ilícito, porém na responsabilidade por danos no meio ambiente tanto faz se o ato for ilícito ou licito; legal ou ilegal o importante que exista um ato danoso para que seu culpado enfrente o prejuízo, respondendo independentemente de culpa ou não ou de ter ou não intenção em causar prejuízo ao ambiente.

Diferentemente do meio ambiente natural, nas reparações de meio ambiente de trabalho quase sempre há possibilidade de reposição do estado anterior, basta

apenas que a empresa adote as medidas de segurança, higiene e medicina do trabalho (MELO, 2013).

Não havendo nenhuma possibilidade de reparar o dano causador ao meio ambiente de trabalho, estabelece uma indenização compensatória a ser arbitrada pelo juiz no caso concreto.

A seguir serão apresentadas decisões jurisprudências, referentes a acidentes com óbito em locais de trabalho, apresentando a responsabilidade civil correspondente ao empregador.

### 3.2 JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE ACIDENTES EM ESPAÇOS CONFINADOS

Daqui por diante, com a intenção de adentrar na análise de situações em que houve o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador, em decorrência de óbito de empregado em espaço confinado, adentrará o estudo na análise do entendimento jurisprudencial que se amolda a matéria.

A título de argumentação é necessário mencionar que o objetivo principal aqui não é adentrar nas questões legais e conceituais sobre o acidente de trabalho, pois tal assunto já foi objeto de exposição no primeiro capítulo, mas sim, analisar o quantum indenizatório fixado pela jurisprudência em casos que tratam de óbito em espaço confinados.

Para tanto, serão analisados 06 (seis) julgados, sendo 04 (quatro) provenientes de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e 02 (dois) julgados proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujas decisões foram proferidas entre os anos de 2013 a 2017.

Nesse contexto, por ordem cronológica, serão expostas as ementas das decisões do TRT4 e após do TST, cada uma delas com os respectivos comentários acerca do que foi decidido.

De início será citada a ementa do Recurso Ordinário nº 0010232-98.2014.5.04.0663, julgado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. No referido acórdão, de relatoria da Desembargadora Karina Saraiva Cunha e julgado em 22 de outubro de 2015, foi negado provimento ao recurso interposto

pela empresa e fixada indenização por danos morais para família de trabalhador que veio a óbito após ser soterrado em um silo de grãos. Segue ementa:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Para a configuração da responsabilidade civil é necessária a comprovação, de forma robusta, da ocorrência do dano e da existência de nexo causal entre este e a ação que o originou, decorrente de dolo ou culpa do empregador, requisitos preenchidos integralmente no presente caso. Recurso da ré a que se nega provimento, no tópico. (Processo nº 0010232-98.2014.5.04.0663 – RO. Relatora Desembargadora Karina Saraiva Cunha, 5ª Turma do TRT4, julgado em 22 de outubro de 2015). (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Referida decisão versa sobre óbito do trabalhador que enquanto destrancava uma das moegas do silo, foi soterrado pela soja recebida. Alega o empregador que a vítima desceu porque havia necessidade de solucionar o problema identificado no transporte de grãos, tocando a incumbência para o funcionário que se encontrava no local. A reclamada não nega a existência do acidente, mas sustenta inexistente o nexo causal em razão da culpa exclusiva da vítima.

A indenização por danos morais foi fixada em R\$ 450.000,00 (quatrocentos e cinquenta mil reais) sendo R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) para cada um dos autores (Viúva e 2 Filhos).

A responsabilidade civil do empregador no caso em questão é a responsabilidade subjetiva, onde por omissão da empresa não havia vigia ou responsável para fiscalizar os trabalhadores e objetiva, pois segundo a teoria do risco, pois se é o empregador quem cria o risco, caberá a ele responder pelos danos causados.

Já, o segundo julgado, é proveniente do Recurso Ordinário nº 0010061-65.2015.5.04.0871, julgado pela 9ª Turma do TRT4. Referida decisão versa sobre acidente de trabalho em decorrência de queda de silo e que causou traumatismo raquimedular cervical ocasionando morte do empregado. Na referida decisão foi evidenciada a culpa concorrente, mantendo-se a decisão de 1º grau quanto às evidências de culpa da vítima de 20% e das reclamadas no percentual de 80%.

Nesse contexto, a referida decisão possui a seguinte ementa:

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DE EMPREGADO. QUEDA DE SILO. TRAUMATISMO RAQUIMEDULAR CERVICAL. Situação em que o empregado, ao realizar procedimento de retirar uma escada, por volta das 22 horas (à noite), sofreu uma queda de um silo, de uma altura de aproximadamente 14 (quatorze) metros, tendo vindo a óbito, em razão da ocorrência de traumatismo raquimedular cervical. Comprovação de que o de

cujus ingressou no silo sem autorização da reclamada, não tendo esta cumprido, também, com seu dever legal de zelar pela segurança do local de trabalho, evidenciando-se a culpa concorrente, mantendo-se a decisão quanto às evidências de culpa da vítima Antônio Carlos de 20%, e das reclamadas, no percentual de 80%. Responsabilidade das reclamadas que se impõe para atribuir-lhes o encargo de pagar indenizações por danos morais e materiais à esposa e filho do *de cuius*, este último até 24 anos quanto à pensão mensal, desde que comprovadamente cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau. (Acórdão do processo 0010061-65.2015.5.04.0871 - RO. Data: 10/11/2016. Origem: Vara do Trabalho de São Borja. Órgão julgador: 9ª. Turma. Redator: João Alfredo Borges Antunes De Miranda.). (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Referida ementa, como acima exposto, aborda decisão que decorre de acidente de trabalho com óbito do trabalhador, quando este, ao realizar procedimento de retirada de uma escada dentro do silo sofreu uma queda, vindo a óbito. Comprovado pela perícia que o acidente fatal foi improvisado pelo próprio acidentado, pois o mesmo resolveu “pescar” a escada com um gancho amarrado a ponta de uma corda, estando à outra ponta amarrada a cintura, vindo a cair dentro de um silo de armazenagem de grãos, sendo soterrado e vindo a falecer no local.

Considerando que o *de cuius* ingressou no silo sem autorização da reclamada e que esta não atendeu ao seu dever legal de zelar pela segurança e higiene do local de trabalho, verificou a existência de culpa concorrente no acidente. Observando que a culpa da responsabilização não se limita a pratica de atos ilícitos, mesmo na pratica de ações ilícitas deve o sujeito, no caso o empregador, observar a cautela necessária para que sua atuação não resulte em lesão a bens jurídicos alheios, o que se denomina o dever de cuidado objetivo.

Dessa maneira, verificando que a atuação inadequada do empregador na sua obrigação cautelar em relação às tarefas desenvolvidas pelo *de cuius*, deve a reclamada indenizar os danos causados na proporção da culpa. Indenização pelo dano moral em R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais) para cada um dos herdeiros do *de cuius*, totalizando em R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e materiais de R\$ 359,79 (trezentos e cinquenta e nove reais e setenta e nove centavos). Pelos fundamentos analisados a responsabilização das reclamadas é subsidiária porque demonstrou nos autos que os serviços prestados pelo *de cuius* reverteram em proveito da reclamada.

O terceiro julgado a ser analisado é o de nº 0000566-02.2013.05.04.0601. Tal processo versa sobre acidente de trabalho com falecimento do empregado e deferimento de indenização por danos materiais e morais.

Referida decisão possui a seguinte ementa:

EMENTA: RECURSOS ORDINÁRIOS DAS RÉS. ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAL. Caso em que devidas as indenizações por danos materiais e moral em favor da família do falecido empregado, porquanto caracterizada a responsabilidade objetiva e subjetiva da primeira ré. Aplicação dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Providos parcialmente os recursos das rés para reduzir o valor da indenização por dano moral, adaptando-o aos parâmetros observados em casos similares pela Turma julgadora. (Acórdão do processo 0000566-02.2013.5.04.0601 - RO. Data: 10/11/2016. Origem: Vara do Trabalho de Ijuí. Órgão julgador: 7ª. Turma. Redator: Wilson Carvalho Dias). (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

O julgado em questão aborda acidente de trabalho que vitimou o empregado, em decorrência de exercer a atividade de limpeza e manutenção do poço de elevador de grãos, em espaço confinado (com risco de explosão por poeira), que o expunha a risco acentuado de acidente. A vítima realizava a limpeza da parte inferior do elevador que transportava milho, considerado pelas normas técnicas como espaço confinado, quando, ao realizar o teste para verificar se o equipamento estava funcionando, ocorreu uma explosão, ocasionada pelo contato do pó de milho acumulado no ambiente com alguma fonte de calor desconhecida, causando queimaduras no trabalhador.

A responsabilidade civil no empregador, conforme reconhecida, no caso em questão é a responsabilidade objetiva pelo evento danoso, na forma do art. 927, parágrafo único do CC, uma vez que é evidente o risco gerado pela concentração de poeira em espaço confinado. Embora a atividade desenvolvida pela primeira ré, ligada ao comércio atacadista de soja, não possa ser considerada perigosa de forma ampla e genérica, a tarefa desenvolvida pelo *de cujus* no momento do acidente, como parte do processo de produção, apresentava risco acentuado, na medida em que havia risco de explosão decorrente da poeira vegetal acumulada dentro do local confinado.

Dessa forma, analisa a questão sob a ótica da responsabilidade objetiva, quer sob a ótica da responsabilidade subjetiva deve de indenizar das rés quanto aos danos decorrentes do acidente que vitimou o empregado ao pagamento por danos materiais, sob forma de pensionamento mensal, no valor correspondente a 11,11%

da última remuneração do *de cuius*, acrescida de férias com 1/3 e gratificação natalina, aplicando-se os reajustes salariais da categoria a que esse pertencia, até que cada um dos filhos complete 25 anos. Para cônjuge, pensão mensal vitalícia no valor correspondente a 13,33% da última remuneração do falecido, acrescida de férias com 1/3 e gratificação natalina, aplicando-se reajustes salariais da categoria que o mesmo pertencia.

Na sequência, o quarto e último julgado refere-se ao Recurso Ordinário nº 0020742-50.2014.05.04.0121, proferido pela 11ª Turma, cuja ementa versa sobre acidente de trabalho, responsabilidade civil do empregador, em especial, da obrigação de indenizar danos decorrentes de acidente de trabalho, responsabilidade subjetiva baseada no princípio da culpa, conforme estabelece o artigo 186 do Código Civil e artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República.

Nesse contexto, segue ementa:

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. A regra geral de responsabilidade civil e, em especial, da obrigação do empregador de indenizar danos decorrentes de acidente do trabalho é a responsabilidade subjetiva, baseada no princípio da culpa, conforme estabelece o artigo 186 do Código Civil e art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República. Em determinados casos, pode haver responsabilização objetiva do empregador, quando especificados em lei, ou quando a atividade desenvolvida, por sua natureza, oferecer risco à integridade física do trabalhador (parágrafo único do art. 927 do CC). Cabe ao juiz, à vista do caso concreto, verificar como se dá o modo de imputação: se pela forma subjetiva, com base na culpa, ou pela forma objetiva, com base no risco. Hipótese em que a responsabilidade da empregadora fica configurada tanto pela responsabilidade objetiva, quanto pela responsabilidade subjetiva. (Acórdão do processo 0020742-50.2014.5.04.0121 - RO. Data: 03/05/2017. Órgão julgador: 11ª Turma. Redator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa). (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Referido julgado versa sobre óbito de trabalhador que caiu de uma altura de aproximadamente 30 metros, momento que realizava atividade de manutenção de uma correia transportadora localizada no topo do armazém. De acordo com a empresa, a atividade deveria ter sido realizada somente com trabalhador sobre a plataforma de acesso ao local, plataforma esta que contém guarda – corpos. Por esta razão entendeu que a atividade não se tratava de atividade em altura, por não haver risco de queda.

No entanto, o trabalhador teria saído da plataforma e acessado um local entre a plataforma e a correia transportadora, local este que havia abertura no piso,

portanto, com risco de queda do trabalhador. A atividade realizada pelos trabalhadores consistia na instalação de um cordão de segurança da correia transportadora. Ambos os trabalhadores no local eram eletricitistas. A sentença no laudo pericial quanto a do reclamante apurou álcool no sangue da vítima, evidenciado a sua imprudência em utilizar a passarela de manutenção, em relação á culpa das reclamadas através de investigações foram registradas falta de pisos a passarela, falhas na segurança, onde não havia tela de proteção, inclusive ausência de inspeção das condições de trabalho por técnicos de segurança e descuido em descuido em relação ao trabalho em alturas, fatos que contribuíram para a ocorrência do infortúnio.

No caso aqui presente evidencia a responsabilização das reclamadas tanto pela ótica da responsabilidade subjetiva como da responsabilidade objetiva. Ficando evidenciada a culpa das reclamadas, de forma solidaria em relação ao acidente, cumpres estabelecer os valores devidos a título de indenização, merecendo ser arbitrada a culpa do falecido, contribuindo com 50% para a ocorrência do sinistro.

O valor da indenização dar-se-á por danos morais para a esposa e para filhos do trabalhador falecido é fixada em R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) para cada um dos herdeiros, considerando a culpa concorrente em 50% (cinquenta por cento) o que totaliza R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais) a título de indenização por danos morais.

Finalizados os apontamentos sobre as decisões proferidas pelo TRT4, é necessário também verificar o entendimento do TST sobre o assunto.

Sendo assim, segue citação da primeira ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAL E MATERIAL. AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS. EMPREGADO NÃO TREINADO. ENTRA EM SILOS. VITIMA FATAL. ACIONAMENTO DO SISTEMA DE TRANSPORTE DE GRÃOS. DESPROVIMENTO. Diante do óbice da Súmula 296 do c. TST e da ausência de violação de dispositivos invocados, não há como admitir recurso de revista. (Agravo de instrumento desprovido. TST – AIRR: 143220125030041 14-32.2012.5.03.0041, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga data de julgamento: 11/09/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013). (BRASIL, 2013).

Referida decisão aborda acidente de trabalho com óbito, onde a vítima trabalhava em condições inseguras, sem treinamento e não recebeu o cinto de segurança tipo paraquedista e por ocasião do acidente não estava fazendo uso do referido aparato. É precária a situação geral de segurança e saúde do trabalhador

na empresa, não há registro de treinamento para todos os funcionários, a jornada norma de trabalho é prorrogada além do limite legal. No dia do acidente, a vítima estava laborando em jornada suplementar.

Nas razões do recurso em revista, à reclamada sustenta que o acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima, que agiu de forma imprudente. Aduz que o reclamante não se desincumbiu de comprovar a culpa da reclamada. O TRT com base no conjunto fático, conclui que a reclamada agiu com culpa para o evento danoso que culminou com a morte de seu empregado.

O valor da indenização dar-se-á pela reparação que corresponda ao dano emergente e aos lucros cessantes, sendo aquilo que a vítima perdeu e o que razoavelmente deixou de ganhar, devido á lesão, visando a recomposição do patrimônio desta ao mesmo patamar antes do acidente.

O segundo julgado tem como base o acórdão firmado pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em decorrência da interposição de agravo de Instrumento em Recurso de Revista de nº 1131640-98.2007.5.11.0013, em que o TRT manteve a sentença que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para proceder e julgar a seguinte demanda que teve como agravante Gelocrim Indústria e Comércio de Gelo LTDA que condenou-a no pagamento de indenização de danos morais, sob o fato gerador ser acidente de trabalho que acarretou na morte do empregador, conforme ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA. COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ACIDENTE QUE RESULTOU EM ÓBITO. AÇÃO AJUIZDA PELA ESPOSA E FILHOS DO EMPREGADO FALECIDO. PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. [...] LEGITIMIDADE ATIVA PARA O PLEITO INDENIZATÓRIO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DIREITO PRÓPRIO DA ESPOSA E DOS FILHOS DO FALECIDO EMPREGADO. [...] AGRAVO DE INSTRUMENTO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. Agravos de Instrumento Nº TST-AIRR-1131640-98.2007.5.11.0013 Agravante: Gelocrim Indústria e Comércio de Gelo LTDA. Agravado: Leandro Henrique Miranda da Silva e Outra. Relator Hugo Carlos Scheuermann, de fevereiro de 2017. (BRASIL, 2017).

Diante do contexto ofertado pelo acórdão regional, a revelar a ocorrência do dano, do nexos de causalidade, e da conduta culposa da empregadora, o deferimento da indenização por danos materiais e morais não implica mal ferimento aos artigos 186 e 927 do CC/02 e artigo 7º, XXVIII, da CF.

Levando em conta o caráter punitivo da indenização grau de culpa do ofensor e a capacidade econômica, o princípio da razoabilidade adotado em casos semelhantes e o princípio do não enriquecimento sem causa concorrente, reduziu a indenização por dano material de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Nesse contexto, não há como afirmar que a indenização por danos materiais e morais mereça redução por suposta afronta à razoabilidade e a proporcionalidade, de modo que se mantêm incólume os artigos 944, 945 e 1059 do CC/02.

Encerrada a análise de decisões judiciais sobre acidente de trabalho, responsabilidade civil do empregador e espaço confinado, merece destaque, pela relevância da repercussão do fato, recente notícia veiculada ao site de notícias Zero Hora - Click RBS, que divulgou a ocorrência de acidente de trabalho em espaço confinado e que acarretou na morte de trabalhadores em Cooperativa situada no município de São Luiz Gonzaga (RS).

Nesse contexto, a notícia aponta que no dia 23 de abril de 2017, dois homens que trabalhavam em uma cooperativa na região das Missões acabaram soterrados por 40 toneladas de soja, em quando entraram em um silo de sementes para realizar o conserto de um equipamento.

Segundo informações do Corpo de bombeiros os dois trabalhadores que foram encontrados não estavam utilizando os cintos que devem ficar preso a um cabo guia que serviria para puxar os trabalhadores de volta no momento em que eles foram soterrados, sendo um item de segurança essencial para esse tipo de trabalho, as vítimas portavam apenas óculos, capacetes e protetores auriculares quando foram encontradas.

Conforme relatos no local do acidente, os trabalhadores estavam tentando desentupir um duto que liga duas moegas de soja. Eles teriam utilizado barras de ferro para desbloquear a passagem quando foram sugados.

O auditor Rudy Allan Silva, esteve na cooperativa, ele fez a análise técnica, ele destacou que serão feitas avaliações de gestão e operacional a análise preliminar do especialista indica que algumas normas não foram cumpridas, o que resultou no acidente.

Portanto, verifica-se o quanto é importante utilizar os equipamentos de segurança nos ambiente de trabalho em locais confinados, do mesmo modo a

importância da fiscalização por parte dos técnicos em segurança do trabalho dentro das empresas.

Diante do exposto, encera-se o presente trabalho monográfico, na medida em que, na sequência serão expostas as conclusões a que se chegou após a elaboração do estudo proposto.

## CONCLUSÃO

Após a abolição da escravatura em 1888 e a vida de imigrantes Europeus para o país começou a ser discutido o direito do trabalho no Brasil com maior intensidade. Nesse período os trabalhadores não possuíam nem um direito a não ser o de trabalhar. Havendo a necessidade de se criar regras no ambiente de trabalho em virtude das más condições ofertadas aos trabalhadores. Com a chegada da constituição trabalhista de 1988 passou-se a fornecer condições e garantias a todos trabalhadores.

Um dos direitos mais fundamentais e importante de qualquer cidadão, trabalhador é um ambiente de trabalho adequado, como forma de verificar e reduzir os riscos de acidentes de trabalho o Ministério do Trabalho e Emprego, publicou normas regulamentadoras, que atualmente se praticadas, reduzem efetivamente a chance da ocorrência do acidente de trabalho.

Desse modo, buscou se através das normas regulamentadoras as chamadas NRs que são um conjunto de procedimentos e requisitos ligados a Segurança e Medicina do Trabalho fornecer maior segurança ao empregado. Tais normas devem ser observadas obrigatoriamente pelas empresas públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes Legislativos e Judiciários que possuam empregados regidos pela CLT. Em específico a NR 33 tratada como tema principal nesse trabalho vem estabelecer requisitos mínimos para identificação de espaços confinados, espaços esses entendidos como qualquer área ou ambiente não projetado para a ocupação humana contínua, que possuam meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

A NR 33 assim como as demais normativas visa garantir a prevenção da saúde e integridade física dos trabalhadores. O objetivo da normativa 33, está na identificação, reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos em todos os espaços confinados existentes na empresa. Apesar disso, ainda ocorrem muitos acidentes nesses locais na maioria das vezes levando a óbito o trabalhador.

Nesse sentido cabe analisar a quem será imputada a responsabilidade civil

em caso de acidente. Para identificar a responsabilidade, deve-se analisar se houve dolo ou culpa por ação ou omissão e se a gestão de segurança e saúde foi planejada, programada e avaliada, incluindo medidas administrativas, medidas técnicas de prevenção, pessoais e a capacitação para o trabalho.

Divide-se a responsabilidade civil em duas teorias, a subjetiva e a objetiva, sendo que na teoria subjetiva temos a necessidade de comprovar a culpa, já na teoria objetiva o simples risco da atividade gera o dever de indenizar.

Diante disso, com a realização da pesquisa e análise das decisões jurisprudenciais verifica-se que a responsabilidade civil em caso de acidente no local de trabalho sempre será imputada ao empregador, podendo ser objetiva ou subjetiva, por indenização de danos morais ou materiais, pois tal responsabilidade decorre do risco criado pelo empregado em sua atividade econômica, e a ele caberá responder.

Conclui-se então, que a norma regulamentadora 33 estabelece requisitos essenciais para que o empregado possua maior segurança na realização de suas atividades. Assim, a contribuição esperada com o desenvolvimento desse trabalho está em demonstrar a importância da criação dessa normativa, bem como deve ser realizada sua fiscalização por parte do empregador.

Nesse contexto, a repercussão almejada está em demonstrar que toda empresa deve fornecer condições adequadas para que todo trabalhador possa trabalhar com segurança. E que compete ao Ministério do Trabalho e Previdência Social entre outras atribuições, a fiscalização do trabalho, aplicações de sanções preventivas em normas legais, bem como as ações de segurança e saúde no trabalho contribuindo assim também com a diminuição de acidentes.

Por fim, é possível afirmar que, embora a NR 33 estabeleça regras que tenham por objetivo resguardar a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, a ocorrência de acidentes de trabalho com resultado morte, a inda é resultado de uma realidade frequente.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Norma Conceição do; NETO, Francisco Kulcsar; POSSEBOM, José. **Espaços Confinados**: livreto do trabalhador: NR 33 – segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados. São Paulo: Fundacentro, 2009.

AMORIM JUNIOR, Cleber Nilson. **Segurança e Saúde no Trabalho**: princípios norteadores. São Paulo: LTR, 2013.

ALMEIDA, Carlos Alberto Lima de. **Direito Do Trabalho I**: Material de Apoio ao Aluno. 2009.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: Teoria Geral a Trabalho do Menor. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BELFORT, Fernando José Cunha. **A Responsabilidade Objetiva do Empregador nos Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BOBBIO, Norberto Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1997.

BRASIL. **Código Civil**. 53. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal da República de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.724**, de 15 de 1919. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 7** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. In: Diário Oficial da União, Brasília, 22 abr. 1998.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 9** – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. In: Diário Oficial da União, Brasília, 22 abr. 1998.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 33** – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. In: Diário Oficial da União, Brasília, 22 abr. 1998.

\_\_\_\_\_. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 14787/2001**. Disponível em: <[http://ftp.feq.ufu.br/Luis\\_Claudio/NR\\_Seguran%C3%A7a\\_Mec2007/Incoming/NBR%2014787%20-%20Espa%C3%83%C2%A7o%20Confinado.PDF](http://ftp.feq.ufu.br/Luis_Claudio/NR_Seguran%C3%A7a_Mec2007/Incoming/NBR%2014787%20-%20Espa%C3%83%C2%A7o%20Confinado.PDF)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 14606/2013**. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAz3gAC/nbr-14606-postos-servico-entrada-espaco-confinado>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Lei nº 5.542**, de 1 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 24 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.409**, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/legislacao-sst/item/3358-portaria-1409-2012>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 143220125030041 14-32.2012.5.03.0041**. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma do TST. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Julgado em: 11/09/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24171158/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-143220125030041-14-3220125030041-tst>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1131640-98.2007.5.11.0013**. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma do TST. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Julgado em: 21/02/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120961571/recurso-de-revista-rr-1399420105050661/inteiro-teor-120961591>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho Aplicado**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

DINIZ, Maria Elena, **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2015.

DINIZ, Maria Elena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 11. ed. v. 7. São Paulo: Saraiva, 1997.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 7. ed ver.ampl. São Paulo: Saraiva, 2006

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Pensando o Direito do Trabalho Ideologicamente**. 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/diein/AppData/Local/Temp/2977-1136PB.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

GLAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLOMA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br>>. Acesso em: 25 jul.2016.

IGLÉSIAS, Francisco. **A Revolução Industrial**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **A garantia de emprego dos membros da CIPA: eleitos depois da Carta Constitucional de 1988**. São Paulo: LTR, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Inicialização ao Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTR, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NERYJUNIOR, Nelson. **Responsabilidade civil por dano ecológico e ação civil pública**. Revista de Processo. São Paulo: RT, 1985.

PERREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1980.

RIO GRANDE DO SUL. **Recurso Ordinário nº 0010232-98.2014.5.04.0663**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 5ª Turma do TRT4. Relator: Karina Saraiva Cunha, Julgado em: 22/10/2015. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/320177176/andamento-do-processo-n-0010232-9820145040663-ro-04-04-2016-do-trt-4?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/320177176/andamento-do-processo-n-0010232-9820145040663-ro-04-04-2016-do-trt-4?ref=topic_feed)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0010061-65.2015.5.04.0871**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 9ª Turma do TRT4. Relator: João Alfredo Borges Antunes De Miranda, Julgado em: 10/11/2016. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430834613/recurso-ordinario-ro-100616520155040871/inteiro-teor-430834622?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000566-02.2013.5.04.0601**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma do TRT4. Relator: Wilson Carvalho Dias, Julgado em: 10/11/2016. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430198780/recurso-ordinario-ro-5660220135040601/inteiro-teor-430198793>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0020742-50.2014.5.04.0121**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 11ª Turma do TRT4. Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Julgado em: 03/05/2017. Disponível em: <[https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/455367809/recurso-ordinario-ro-207425020145040121/inteiro-teor-455367887?ref=topic\\_feed](https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/455367809/recurso-ordinario-ro-207425020145040121/inteiro-teor-455367887?ref=topic_feed)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

TEIXEIRA, Bruno. **Trabalhadores soterrados estavam com equipamento de segurança incompleto, afirma polícia**. Zero Hora. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2017/04/trabalhadores-soterrados-estavam-com-equipamento-de-seguranca-incompleto-afirma-policia-9778997.html>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da Prevenção de Acidentes: ABC da Segurança do Trabalho**. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2002.