

A NR-17 NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL JURÍDICA

Carlos Eduardo Bruno da Silva¹
Abraham Lincoln Barros Ferreira²

RESUMO

O que nota-se nos dias atuais sobre a responsabilidade do empregador sobre a ergonomia no ambiente de trabalho visando a NR 17 é um posicionamento flexível e favorável da doutrina, isso envolvendo as espécies objetivas e subjetivas que estão anexadas na Carta Magna, bem como no Código Civil. Partindo desse pressuposto, o presente trabalho analisou a aplicabilidade da responsabilidade do empregador no ambiente de trabalho. Em específico avaliou o posicionamento da doutrina sobre a responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho em caso de ações trabalhistas, indenizações e danos morais; analisou a importância da ergonomia no ambiente de trabalho, bem como evidenciou a eficácia da norma regulamentadora 17 nos dias atuais. O procedimento metodológico que norteou a elaboração deste artigo trabalho foi bibliográfico, onde se buscou dados em livros doutrinários, artigos e o posicionamento teórico, cuja pesquisa se deu por método dedutivo, análise precisa e auxílio da doutrina para apresentar com precisão o contexto empregado. Viu-se no decorrer de todo o desenvolvimento que o empregador é sim, o responsável por eventuais danos que são sofridos pelo empregado por meio da sua função inerente e indubitavelmente, pelo ambiente de trabalho que não se atenta a NR 17, por essa razão o empregador precisa arcar com todas as despesas e possíveis indenizações, como é visto na legislação vigente.

Palavras-chave: Empregador. Ergonomia. Responsabilidade. Trabalhador.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, as empresas que pretendem sobreviver ao mercado globalizado e extremamente competitivo, precisam desenvolver uma estrutura ergonomicamente projetada para seus colaboradores, visando não apenas aumentarem a produtividade e sim a promoção e melhorias constantemente sobre a imagem institucional da empresa junto ao seu capital intelectual (ELISA, 2014).

No atual contexto das ciências jurídicas, vários fatores influenciam na aplicação do contexto que evidencia a responsabilidade civil do empregador em trabalho insalubre que necessitam da ergonomia ao ato comportamental no mundo dos fatos trabalhistas, devendo assim, fazer uma análise sintética sobre o

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito – Aluno da disciplina TCC II – Turma: 132 BM – E-mail: engcarlos10@gmail.com

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientador: Abraham Lincoln Barros Ferreira- E-mail - lincolnferreira10@hotmail.com

posicionamento da doutrina e jurisprudência no decorrer do desenvolvimento, apresentando uma visão de como o empregado pode estar assegurado em Lei no caso de possíveis complicações saúde por causa da função inerente que emprega em uma organização e ou por acidentes de trabalho, além do que é necessário avaliar a responsabilidade objetiva e subjetiva que é abordada na Constituição Federal, bem como o que assegura a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BAHIA, 2015).

Por este motivo, o contexto aplicado nesta pesquisa dedicar-se-á a responsabilidade do empregador frente a CLT no ambiente de trabalho. De acordo com o estudo de Couto (2011) a conceituação que se relaciona o emprego da função do colaborador que em muitas vezes o afasta das suas atividades, envolvendo também a responsabilidade civil, que nos termos jurídicos, visa os aspectos da natureza jurídica, conceitos e pressupostos, por isso toda a pesquisa que será apresentada, acompanhará a consistência das teorias em detrimento do atual cenário trabalhista, isto é, por consequência do enfraquecimento do mercado econômico brasileiro, as leis trabalhistas e demais leis em vigência, se esbarram na proteção da classe mais fraca no sistema empresarial, o empregado.

O que nota-se comumente é que muitos empregadores visam apenas o aumento dos seus lucros e domínio de mercado e acaba por desfazer dos direitos do empregado, como a segurança em trabalhos que requer esforços repetitivos, estressantes e que comprometem a sua saúde, além de atividades de risco que podem afetar o empregado em sua função inerente e a sua vida paralela (BAHIA, 2015).

É fundamental que para o melhor entendimento sobre a responsabilidade do empregador no trabalho, seja aplicado um estudo que se inicia pela historicidade da responsabilidade civil, evidenciando suas etapas como a do direito romano até a legislação vigente no Brasil, que é incorporada pela CLT. Outro fator é no que se refere à função do empregador, ou seja, como está sendo retratada a preocupação com a saúde do trabalhador, o contexto ergonômico.

Evidente que a linha de pesquisa é levar a uma compreensão maior sobre os aspectos primordiais da responsabilidade do empregador no ambiente de trabalho e a responsabilidade por danos que decorrer de atividades que indubitavelmente prejudica o trabalhador, como o que está anexada na Norma Reguladora 17 (NR 17), norma que advém de inúmeras discussões hodiernamente, prova disso é no

que tange o seu item 17.1 que visa estabelecer: “parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2016).

Um dos fatores que adentram ao contexto do tema é sobre a indenização e danos morais do empregador para o trabalhador que apresenta uma patologia decorrente da função que é exercida, pois mesmo com o crescente número de ações trabalhistas que versam sobre essa questão, muitos empregadores insistem em não respeitarem as normas de segurança, como é o caso da NR 17, o que leva a baixa de colaboradores e até respondem civilmente por não cumprirem o que está no tratado na legislação, especificadamente como é estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Neste sentido, é de extrema importância explicar as diferentes maneiras que são utilizadas para que a empresa consiga absorver melhor o papel do colaborador, um dos mais frequentes, é a realização das atividades de trabalho, essas tarefas envolvem situações que compreendem tempo e movimento, assim como a postura e fatores ambientais, que no decorrer do tempo resultam em lesões ou doenças, a exemplo disso os esforços repetitivos.

2 A ERGONOMIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

O termo ergonomia é comumente proposto para a aplicação de uma ciência, onde o trabalhador utiliza máquinas, equipamentos, bem como sistemas e demais tarefas, com o intuito de promover melhorias para a sua segurança, saúde, conforto e para que se tenha uma maior eficácia quando executar as sua função (ELISA, 2014).

De acordo com Slack (2008) é no ambiente de trabalho, onde o colaborador passa 1/3 do seu tempo, e é no mesmo ambiente que acaba por adquirir doenças ocupacionais em médio prazo, a falta de postura pelas situações cotidianas, acaba consequentemente trazendo certa insegurança, insalubridade, desconforto, bem como a ineficiência, que se junta às capacidades e limitações físicas e psicológicas do colaborador, o que sistematicamente se tem a queda de produção e desempenho desejável.

Segundo Ferreira (2011):

O conforto e a saúde dos trabalhadores, está relacionado com o ambiente em todo, pois ao evitar ou combater os riscos e doenças ocupacionais, minimizam a fadiga, que está relacionada com o metabolismo do organismo, o trabalho dos músculos e desarticulações (FERREIRA, 2011, p. 61).

Por isso é necessário à ergonomia no ambiente de trabalho, principalmente para promover a saúde mental e física do trabalhador, por meio da ergonomia é possível prever os riscos iminentes que poderão comprometer as suas atividades. Dentro dessa linha de raciocínio é de conhecimento destacar que uma das formas de maior eficácia quanto à promoção da saúde colaborador no ambiente de trabalho, é as condições ambientais, que estão ligadas as características psicofisiológicas, essas características fundamentais são tidas como um diagnóstico que destacam a situação de segurança e saúde do trabalhador da empresa (COUTO, 2011).

Sendo assim, é plausível que a empresa promova um ambiente de trabalho com condições que atenda as reais necessidades para o colaborador, assim como está assegurado na Norma Regulamentadora 17 que é o objeto deste trabalho de conclusão de curso, bem como as suas especificações jurídicas, a NR 17 no item 5.1 e 5.2:

As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros devem ter as seguintes condições de conforto níveis de ruído aceitáveis, índice de temperatura efetiva entre 20°C e 23°C (graus centígrados); velocidade do ar não superior a 0,75m/s; umidade relativa do ar não inferior a 40 por cento.

Destarte que os efeitos da ergonomia, vêm acompanhando o homem nas suas mais diversas atividades, o que a torna em todos os sentidos, como uma eficácia para sanar problemas, relacionados com a má postura do colaborador, assim como outros fatores que estão ligados ao ambiente e do momento que afeta os sentidos (SILVA, 2010).

De acordo com Ilda (2002) a ergonomia estuda diversos aspectos, sendo eles ligados ao ambiente de trabalho, como:

A relação da postura do colaborador, bem como seus movimentos corporais, esses movimentos estão ligados à forma de como ele senta, fica de pé, empurra algo ou levanta mercadorias; Os fatores ambientais como ruídos, as vibrações, iluminação, clima, até os agentes químicos; As informações que ocorrem pela captação, visão e audição, isto é, todos os sentidos do colaborador; E as relações envolvendo os mostradores e controles de outras funções da empresa (IIDA, 2002, p. 61).

Desta forma, é possível analisar que a conjugação mais adequada para esses fatores permite que se tenham ambientes mais seguros, saudáveis, confortáveis e eficientes, sendo eles não somente para o ambiente na empresa, mas em todos. A ergonomia se baseia em conhecimentos de outras áreas e relações científicas diferentes, a exemplo disso a antropometria, biomecânica, fisiologia, psicologia, toxicologia, engenharia, eletrônica e informática (COUTO, 2011).

Por isso é possível instruir que a ergonomia reuniu, assim como selecionou e integrou os diversos conhecimentos por intermédio das áreas citadas anteriormente, para que dessa forma, fosse possível desenvolver métodos e técnicas de forma específica para garantir a saúde do colaborador no trabalho.

2.1 SÍNTESE DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil nos termos da lei pressupõe uma relação jurídica entre a pessoa que sofreu o prejuízo e a que conseqüentemente precisa repará-lo, o que ainda precisa atender a relação moral, social e jurídica, isso para que seja garantida a segurança de quem sofre pelo descuido e desrespeito, por essa razão a responsabilidade se assemelha a uma sanção (BAHIA, 2015).

Assim é importante acompanhar o estudo de Lobo (2009) que delimita que a responsabilidade civil é constituída por intermédio de sanção civil, bem como em decorrer de certa infração de norma que versa o direito privado, onde o intuito é o interesse particular e em sua natureza, é sempre compensatória, pois o fator principal é que abrange a indenização e a reparação do dano que é causado por ato ilícito e ou por ato lícito, qualquer outro argumento que externa sobre a

responsabilidade civil dos juristas, visa à obrigatoriedade de a parte ser indenizada para amenizar os danos.

Em se tratando do dano Filho (2011, p. 77) externa que:

Seja qual for à espécie de responsabilidade sob exame (contratual ou extracontratual, objetiva ou subjetiva), o dano é requisito indispensável para a sua configuração, qual seja, sua pedra de toque. A competência do estabelecimento do modo como o lesante deve reparar o dano moral é jurisdicional, baseado em critérios subjetivos (posição social ou política do ofendido, intensidade do ânimo de ofender: culpa ou dolo) ou objetivos (situação econômica do ofensor, risco criado, gravidade e repercussão da ofensa) (FILHO, 2011, p. 77).

Nota-se que em decorrer do dano, que há um grande desafio da ciência jurídica, que é o da determinação dos critérios de quantificação do dano, que sirvam de parâmetros para o órgão judicante na fixação do *quantum debeatur*. Deverá haver uma moderação na quantificação do montante indenizatório do dano, sem falar na necessidade de previsão legal contendo critérios objetivos a serem seguidos pelo órgão judicante no arbitramento (STOLZE & FILHO, 2011).

Segundo Cavaliere (2014), para se identificar o responsável de uma conduta, é necessário que o dever jurídico tenha sido violado e descumprido. Assim, a responsabilidade civil tem por essência uma conduta voluntária que viola o dever jurídico, podendo dividi-la em diferentes espécies, dependendo de onde vem esse dever e qual o elemento subjetivo dessa conduta.

Nota-se que Cavaliere (2014) faz uma distinção entre obrigação e responsabilidade, para que seja entendido que a obrigação é um dever jurídico originário, enquanto a responsabilidade é consequente à violação da obrigação:

Se alguém se compromete a prestar serviços profissionais a outrem, assume uma obrigação, um dever jurídico originário, caso não cumpra tal obrigação (deixar de prestar serviços), violará o dever jurídico originário, surgindo daí a responsabilidade, o dever de compor o prejuízo causado pelo não cumprimento da obrigação. (CAVALERI, 2014, p. 25).

Maria Helena Diniz (2013) externa que, a função primordial da responsabilidade civil é a indenização, a qual é necessária para amenizar o dano causado pelo agente, trazendo ao prejudicado uma indenização comparada ao dano sofrido.

Observa-se que o dever de reparação é determinado ao empregador e independentemente de culpa, sendo a responsabilidade objetiva nestes casos. Essa

definição guarda em sua estrutura, a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito, e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa. Inicialmente, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Sob essa concepção, qualquer atividade humana poderá vir a gerar o dever de indenizar. A responsabilidade civil de fato sempre surge quando, após o ser humano sofrer um atentado com relação a sua pessoa ou ao seu patrimônio, gera um desequilíbrio de ordem moral ou e patrimonial, tornando inevitável a criação de soluções que resolvam tais lesões, pois o direito não poderá tolerar que danos fiquem sem reparação.

No art. 927 do Código Civil, é possível identificar a responsabilidade subjetiva, pois expõe sobre o ato ilícito do fornecedor “haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. O ato ilícito está definido pelo próprio Código Civil, em seu art. 186, que pode ser entendido por ato ilícito a violação de uma norma jurídica, de um “dever jurídico de não lesar”.

A responsabilidade subjetiva é a regra geral do ordenamento pátrio, enquanto a responsabilidade objetiva é a exceção. A conclusão é que foi adotada a responsabilidade objetiva como sistema geral da responsabilidade do agente. Assim, toda indenização derivada da relação de empregado e empregador se sujeita ao regime da responsabilidade objetiva.

A responsabilidade civil pressupõe uma relação jurídica entre a pessoa que sofreu o prejuízo e a que deve repará-lo, atendendo assim a necessidade moral, social e jurídica de garantir a segurança da vítima; a responsabilidade se assemelha a uma sanção (DINIZ, 2013).

A responsabilidade pode apresentar-se, conforme a obra de José de Aguiar Dias (2011):

Quanto à natureza da norma violada, sob três aspectos quem disse: moral, civil e penal. A área de extensão da moral é maior do que a do direito, tanto que este não abrange muitas questões subordinadas àquele, pois não haverá responsabilidade jurídica se a violação de um dever não acarretar dano. A responsabilidade jurídica apresenta-se então, quando houver infração de norma jurídica civil ou penal, causadora de danos que perturbem a paz social, que essa norma vise manter. (AGUIAR, 2011, p. 33).

A responsabilidade civil constitui uma sanção civil, por decorrer de infração de norma de direito privado, cujo objetivo é o interesse particular, e em sua natureza, é compensatória, por abranger indenização ou reparação de dano causado por ato ilícito e por ato lícito. Qualquer que seja a conceituação dada por um doutrinador, o que evidencia é que a responsabilidade está ligada à noção de obrigação. Sendo obrigação de reparar ou amenizar as consequências do dano causado (AGUIAR, 2011).

Vem a ser uma reação provocada pela infração a um dever preexistente. Dupla é a função da responsabilidade: garantir o direito do lesado a segurança, e servir como sanção civil, de natureza compensatória, mediante a reparação do dano causado a vítima, punindo o lesante e desestimulando a prática de atos lesivos.

2.2 DO DANO MORAL E INDENIZAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA

A responsabilidade moral, ou seja, perdas e danos, indenizações, oriunda de transgressão à norma moral, repousa na seara da consciência individual, e se exterioriza socialmente, e por isso tem repercussão na ordem jurídica. A responsabilidade civil requer prejuízo à terceiro. Essa, por ser repercussão do dano privado, tem por causa geradora o interesse em restabelecer o equilíbrio jurídico alterado ou desfeito pela lesão, de modo que a vítima poderá pedir reparação do prejuízo causado, traduzida na recomposição do *status quo ante* ou numa importância em dinheiro (DINIZ, 2013).

De acordo com Aguiar (2011) não pode haver responsabilidade sem dano, que deve ser certo, a um bem ou interesse jurídico, sendo necessária a prova real e concreta dessa lesão. O dano moral pode ser cumulado com o dano patrimonial. Além disso, é necessário também o nexo de causalidade entre o dano e a ação, pois a responsabilidade não poderá existir sem o vínculo entre a ação e o dano.

A culpa é um elemento que para alguns é essencial na responsabilidade, pois não há responsabilidade sem culpa, exceto disposição legal expressa, caso em que terá responsabilidade objetiva. O dolo é a vontade consciente de violar o direito dirigido à consecução do fim ilícito, e a culpa abrange a imperícia, a negligência e a imprudência. A responsabilidade neste caso, também pode ser definida como a inexecução de um dever que o agente podia conhecer e observar. Pressupõe,

portanto, um dever violado (elemento objetivo) e a imputabilidade do agente (elemento subjetivo) (DINIZ, 2013).

Em alguns casos, o agente deverá ressarcir o prejuízo causado mesmo que isento de culpa, pois a responsabilidade pode ser imposta por lei independentemente de culpa e mesmo sem necessidade de apelo ao recurso de presunção.

O dano é um dos grandes pressupostos da responsabilidade civil, pois não poderá haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo. Somente haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar. Não poderá haver a responsabilidade civil sem a existência de um dano a um bem jurídico, sendo imprescindível a prova real e concreta dessa lesão. De fato para que haja pagamento da indenização pleiteada nessa situação, é necessário comprovar a ocorrência de um dano patrimonial ou moral, fundados não simplesmente nos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica (CAVALERI, 2014).

No caso de dano moral, no momento que a vítima reclama a reparação pecuniária em virtude do dano moral que recai, por exemplo, sobre a honra, nome de família, não pede um preço para a sua dor, mas apenas que se lhe outorgue um meio de atenuar, em partes, as consequências do prejuízo. Na reparação de dano moral, o dinheiro não representa função de equivalência, como no caso do dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena.

Para que haja dano indenizável, será imprescindível a presença de alguns requisitos, como a diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral, no caso se engloba a NR 17, onde precisa pertencer a uma pessoa, afinal a noção de dano pressupõe a do lesado. Outro elemento precípua é a causalidade, já que deverá haver uma relação entre a falta e o prejuízo causado, ou seja, o dano deverá estar ligado com a causa produzida pelo lesante. A subsistência do dano no momento da reclamação do lesado também é um elemento do dano indenizável (LOBO, 2009).

Se o dano já foi reparado pelo responsável, o prejuízo é infundado. A legitimidade é outro requisito, afinal, para que o colaborador possa pleitear a reparação, precisará ser titular do direito atingido. Por fim, a ausência de causas excludentes de responsabilidade deverá estar presente, pois podem ocorrer danos que não resultem dever de ressarcir, como os causados por caso fortuito, força maior ou culpa exclusiva da vítima. O dano moral vem a ser a lesão de interesses

não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo (DINIZ, 2013).

Toda lesão que alguém sofra no objeto de seu direito, repercutirá, inevitavelmente, em seu interesse; por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá ater-se à natureza ou índole do direito subjetivo atingido, mas ao interesse, que é pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão sobre o lesado.

Nada impede a coexistência de interesse patrimonial e moral, como pressupostos de um mesmo direito, pois de um prejuízo causado a um bem jurídico econômico pode resultar perda de ordem moral, e da ofensa a um bem jurídico extrapatrimonial pode originar dano material. Poderá até acontecer que, da violação de um único direito, resultem ao mesmo tempo lesões divergentes. Eis a razão do problema da identificação do dano moral, uma vez que, em regra, se entrelaça a um prejuízo material, decorrente assim de um único direito (DINIZ, 2013).

O dano moral não é simplesmente a questão emocional, mas constitui nas consequências desses danos causados. O direito não repara esse dano emocional, ou ausência, mas sim o que for decorrente da privação de um bem jurídico que a vítima teria sofrido (FILHO, 2011).

Há uma polêmica que gira em torno da possibilidade de ressarcir interesses extrapatrimoniais. Muitos doutrinadores entendiam que os danos morais são efêmeros, porém já se discute que há danos maiores e menores, que persistem por mais ou menos tempo. Há danos morais que tem pouca duração, contudo há aquelas que dura uma vida inteira, levando a uma permanente decadência física ou psíquica.

Também há polêmica quanto à impossibilidade de uma rigorosa avaliação pecuniária do dano moral, no entanto o direito não repara a dor, o sofrimento, mas apenas danos ocorridos pela privação de convívio.

O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão de dano moral, sem pedir um preço para a sua dor, mas certo consolo que atenuar, em parte, as consequências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro. Nesse contexto é necessário ter, entretanto muita cautela e uma análise cuidadosa do caso concreto em relação a indenizar o colaborador, esse prejuízo, para que de fato se tenha o objetivo atingido. Não se quer dizer que está pagando pelo dano com o dinheiro, não se pode comprar ou pagar dor, tristeza, rejeição, mas de forma indireta, ensejando

valores econômicos que propiciassem a vítima do dano algo que lhe desse uma sensação de bem-estar ou contentamento (FILHO, 2011).

Com certeza um dos grandes desafios da ciência jurídica é o da determinação dos critérios de quantificação do dano moral, que sirvam de parâmetros para o órgão julgante na fixação do *quantum debeatur*. Deverá haver uma moderação na quantificação do montante indenizatório do dano moral, sem falar na necessidade de previsão legal contendo critérios objetivos a serem seguidos pelo órgão julgante no arbitramento.

2.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR EVENTUAIS DANOS E INDENIZAÇÕES EM REPARAR O COLABORADOR PELA AUSÊNCIA DA ERGONOMIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Uma definição mais abrangente do conceito de responsabilidade civil como sendo a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal (DINIZ, 2011).

Por isso a responsabilidade civil do empregador na NR 17, para que não ocorra é necessário que o empregador resguarde a saúde de seus empregados, uma vez que é dele a responsabilidade de promover um ambiente seguro, equipamentos de segurança apropriados para a função e a ergonomia precisa para que o empregado não venha apresentar doenças ocupacionais, enfim, o empregador não tenha que enfrentar ações frente a sua imprudência de assegurar e fiscalizar seus colaboradores a realizar sua função de forma ampla e segura.

Essa definição guarda em sua estrutura, a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito, e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa. Inicialmente, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Sob essa concepção, qualquer atividade humana poderá vir a gerar o dever de indenizar. A responsabilidade civil de fato sempre surge quando, após o ser humano sofrer um atentado com relação a sua pessoa ou ao seu patrimônio, gera um desequilíbrio de ordem moral ou e patrimonial, tornando inevitável a criação de soluções que resolvam tais lesões, pois o direito não poderá tolerar que danos fiquem sem reparação (FILHO, 2011).

Segundo o artigo 927, parágrafo único do Código Civil Brasileiro “haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

De acordo com Dias (2011) a responsabilidade civil pressupõe uma relação jurídica entre a pessoa que sofreu o prejuízo e a que deve repará-lo, atendendo assim a necessidade moral, social e jurídica de garantir a segurança da vítima, a responsabilidade se assemelha a uma sanção.

A responsabilidade civil constitui uma sanção civil, por decorrer de infração de norma de direito privado, cujo objetivo é o interesse particular, e em sua natureza, é compensatória, por abranger indenização ou reparação de dano causado por ato ilícito e por ato lícito. Qualquer que seja a conceituação dada por um doutrinador, o que evidencia é que a responsabilidade está ligada à noção de obrigação. Sendo obrigação de reparar ou amenizar as consequências do dano causado (LOBO, 2009).

Segundo Diniz (2011) vem a ser uma reação provocada pela infração a um dever preexistente. Dupla é a função da responsabilidade: garantir o direito do lesado a segurança, e servir como sanção civil, de natureza compensatória, mediante a reparação do dano causado a vítima, punindo o lesante e desestimulando a prática de atos lesivos.

A responsabilidade pode apresentar-se, conforme a obra de José de Aguiar Dias (2011):

Quanto à natureza da norma violada, sob três aspectos quem disse: moral, civil e penal. A área de extensão da moral é maior do que a do direito, tanto que este não abrange muitas questões subordinadas àquele, pois não haverá responsabilidade jurídica se a violação de um dever não acarretar dano. A responsabilidade jurídica apresenta-se então, quando houver infração de norma jurídica civil ou penal, causadora de danos que perturbem a paz social, que essa norma vise manter. (AGUIAR, 2011, p. 33).

A responsabilidade moral, ou seja, perdas e danos, indenizações, oriunda de transgressão à norma moral, repousa na seara da consciência individual, e se exterioriza socialmente, e por isso tem repercussão na ordem jurídica. A responsabilidade civil requer prejuízo à terceiro. Essa, por ser repercussão do dano privado, tem por causa geradora o interesse em restabelecer o equilíbrio jurídico

alterado ou desfeito pela lesão, de modo que a vítima poderá pedir reparação do prejuízo causado, traduzida na recomposição do *status quo ante* ou numa importância em dinheiro (FILHO, 2011).

Não pode haver responsabilidade civil sem dano, que deve ser certo, a um bem ou interesse jurídico, sendo necessária a prova real e concreta dessa lesão. O dano moral pode ser cumulado com o dano patrimonial. Além disso, é necessário também o nexo de causalidade entre o dano e a ação, pois a responsabilidade civil não poderá existir sem o vínculo entre a ação e o dano (DIAS, 2011).

A culpa é um elemento que para alguns é essencial na responsabilidade civil, pois não há responsabilidade sem culpa, exceto disposição legal expressa, caso em que terá responsabilidade objetiva. O dolo é a vontade consciente de violar o direito dirigido à consecução do fim ilícito, e a culpa abrange a imperícia, a negligência e a imprudência (ALMEIDA, 2010).

A responsabilidade civil do trabalhador pode ser definida como a inexecução de um dever que empregador podia conhecer e observar. Pressupõe, portanto, um dever violado (elemento objetivo) e a imputabilidade do empregador (elemento subjetivo). Em alguns casos, o empregador deverá ressarcir o prejuízo causado mesmo que isento de culpa, pois a responsabilidade civil neste caso pode ser imposta por lei independentemente de culpa e mesmo sem necessidade de apelo ao recurso de presunção (DINIZ, 2011).

O dano para o empregado é um dos grandes pressupostos da responsabilidade civil do empregador, pois não poderá haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo, no caso sem a existência da perícia. Somente haverá a responsabilidade civil do empregador no que se refere ao contexto da NR 17, se houver um dano a reparar.

Desta forma, não poderá haver a responsabilidade civil do empregador sem a existência de um dano a um bem jurídico, sendo imprescindível a prova real e concreta dessa lesão. De fato para que haja pagamento da indenização pleiteada nessa situação, é necessário comprovar a ocorrência de um dano para com o empregador, fundados não simplesmente nos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica (DINIZ, 2011).

Desta feita no caso de dano moral, no momento que o empregado reclama ação pecuniária em virtude do dano moral que recai, por exemplo, sobre a função devido às atividades que exerce e que leva a lesões como DORT, fadiga,

stress, ausência de motivação e demais outras, não pede um preço para a sua dor, mas apenas que se lhe outorgue um meio de atenuar, em partes, as consequências do prejuízo. Na reparação de dano moral, o dinheiro não representa função de equivalência, como no caso do dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena.

Para que haja dano indenizável, será imprescindível a presença de alguns requisitos, como a diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral, pertencente a uma pessoa, afinal a noção de dano pressupõe a do lesado. Outro elemento precípua é a causalidade, já que deverá haver uma relação entre a falta e o prejuízo causado, ou seja, o dano deverá estar ligado com a causa produzida pelo lesante. A subsistência do dano no momento da reclamação do lesado também é um elemento do dano indenizável (FILHO, 2011).

Se o dano já foi reparado pelo responsável, o prejuízo é infundado. A legitimidade é outro requisito, afinal, para que a vítima possa pleitear a reparação, precisará ser titular do direito atingido. Por fim, a ausência de causas excludentes de responsabilidade deverá estar presente, pois podem ocorrer danos que não resultem dever de ressarcir, como o limite tolerável no decorrer da função inerente do colaborador, isso, desde que sejam realizados os pagamentos devidos em lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho jurídico atingiu o objetivo que foi de analisar a aplicabilidade da responsabilidade do empregador no ambiente de trabalho. Em específico avaliar o posicionamento da doutrina sobre a responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho em caso de ações trabalhistas, indenizações e danos morais; analisar a importância da ergonomia no ambiente de trabalho, bem como evidenciar a eficácia da norma regulamentadora 17 nos dias atuais.

Viu-se no decorrer do desenvolvimento que o empregador é o responsável por eventuais danos que são sofridos pelo empregado por meio da sua função inerente e principalmente, pela ausência da NR 17, bem como da ergonomia no ambiente de trabalho, assim, o empregador deve arcar com as despesas e indenizações como é assegurado na legislação vigente hodiernamente.

Para configurar a responsabilidade civil do empregador no que se refere a ergonomia é necessário que seja realizado perícia, uma vez que por meio dela será possível caracterizar se o trabalho está realmente em condições que o levaria a ter suas funções limitadas, tanto em médio prazo, quanto em longo, dentro da perícia é visto se os agentes, podendo citar como exemplo a luminosidade, frio e ruídos ultrapassam os limites toleráveis nos termos das Normas de Regulamentação e do Ministério do Trabalho.

A responsabilidade civil do empregador neste caso só se dará com a exposição, não eventual de quem exerce uma função comprometedora, que está ligada a quem exerce uma função sem os devidos processos ligados a Norma Regulamentadora 17.

Viu-se ainda que a certa carência no contexto acadêmico brasileiro de estudos sistemáticos sobre o tema abordado, a especificação de tal matéria do direito do trabalho é de extrema importância para as circunstâncias futuras, esse tipo de pesquisa é a necessidade que o estudante deve ter em sua formação a adequada capacidade de entender as linhas e entrelinhas de temas tão complexos e de casos reais e interpretativamente criteriosos, isso é uma virtude para entender a teoria do ordenamento jurídico e suas questões processuais.

Convém mencionar que a NR-17 no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil jurídica deve estar ligada a responsabilização do gestor, isto é, a empresa é responsável por indenizar os colaboradores que vierem apresentar problemas, relacionados com a negligência da organização a não observância do bem-estar e de possíveis complicações de saúde. Importante que os parâmetros que norteiam a norma, vem orientar, a necessidade da empresa oferecer condições de trabalho visando às características psicofisiológicas dos colaboradores no decorrer da sua função inerente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. B. **Direito Civil**: Famílias. Rio de Janeiro. 2010.

AGUIAR G. R. **Responsabilidade Civil**. São Paulo. 2011.

BAHIA, C. M. **Juridicidade da causalidade trabalhista**. Manual de Direito do trabalho. São Paulo: Saraiva. 2015.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 15 de Janeiro de 2018.

BRASIL. **Lei n. 6.938/1981**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm Acesso em: 03 de Fevereiro de 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Ergonomia**. Disponível em <http://www.mte.gov.br> Acesso em: 21 de Janeiro de 2018.

BRASIL. NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO. NR-17 - **Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em: <http://www.quiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm> Acesso em: 29 de Janeiro de 2018.

CAVALIERI, S. F. **Programa de Direito Geral**. São Paulo: Atlas. 2014.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho**: o manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte. 2011.

DIAS, J. A. **Da Responsabilidade Civil**. 12. ed. Belo Horizonte. 2011.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Família**. São Paulo. 2011.

DINIZ, M. H. **Curso de direito civil brasileiro**. teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. São Paulo. 2013.

ELISA, C. P. **Revisão dos métodos de análise ergonômica aplicados ao estudo dos DORT**. Porto Alegre. 2014.

FERREIRA, A. **A certificação do ergonomista brasileiro**. São Paulo. 2011.

FILHO, S. C. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo. 2011.

GIL, R. **Métodos e técnicas de pesquisas**. Porto Alegre. 2008.

IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo. 2002.

LOBO, P. **Direito Civil: Famílias**. 2. ed. São Paulo. 2009.

MARCONI, M; LAKATOS, E. **Técnicas de pesquisa: Métodos**. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, C. R. C. **Constrangimentos posturais em ergonomia**. Florianópolis. 2010.

SLACK, N. **Administração da Produção**. São Paulo. 2008.

STOLZE G. P; FILHO, R., **Novo Curso De Direito Civil. Responsabilidade Civil**. 13º ed. Saraiva. São Paulo. 2011.