

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CAIO CESAR DE OLIVEIRA

PLANEJAMENTO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS:
EFEITOS POSITIVOS DOS INVESTIMENTOS EM SAÚDE E SEGURANÇA NO
TRABALHO.

CURITIBA

2013

CAIO CESAR DE OLIVEIRA

PLANEJAMENTO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS:
EFEITOS POSITIVOS DOS INVESTIMENTOS EM SAÚDE E SEGURANÇA NO
TRABALHO.

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito no curso de graduação em Direito, Setor de Ciência Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Thereza Cristina Gosdal.

CURITIBA
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

CAIO CESAR DE OLIVEIRA

PLANEJAMENTO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS:
EFEITOS POSITIVOS DOS INVESTIMENTOS EM SAÚDE E SEGURANÇA NO
TRABALHO.

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito no curso de graduação em Direito, pela banca examinadora:

Profa. Doutora Thereza Cristina Gosdal
Orientadora – Setor de Ciências Jurídicas da Faculdade de Direito – UFPR.

Curitiba, dezembro de 2013.

Dedico esta monografia aos meus pais, aos meus irmãos, à minha namorada, pois de alguma maneira todos contribuíram para que esse momento fosse atingido, fechando um ciclo de cinco anos na Universidade Federal do Paraná.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de estar realizando este trabalho.

À minha orientadora por estar disposta a ajudar sempre.

Agradeço também aos meus amigos pela colaboração, pelas palavras de incentivo, pelo auxílio nos trabalhos e principalmente por estarem comigo nesta caminhada tornando-a mais fácil e agradável.

RESUMO

O ambiente de trabalho mal preparado, sem a devida preocupação com a segurança e o bem estar do empregado, pode ocasionar prejuízos materiais e imateriais de difícil reparação ou até mesmo irreparáveis. Um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional não significam apenas um empregado afastado, mas também outras consequências negativas, como sequelas permanentes para o trabalhador e sua família, diminuição do rendimento dos demais empregados com medo de ocorrer novo acidente, destruição dos equipamentos e interrupção da produção.

Diante desse cenário, percebe-se que um planejamento organizacional voltado para a saúde e segurança do trabalho, com a participação daqueles que, de alguma maneira, estão envolvidos na relação empregado/empregador pode proporcionar benefícios para todos, pois os empregados estarão protegidos, se sentirão valorizados e respeitados, e passarão a desempenhar melhor sua atividade profissional. Em contrapartida há um retorno financeiro para o empregador que evita os custos indesejáveis à empresa.

Palavras-chave: Planejamento. Saúde e Segurança. Vantagens. Benefícios.

ABSTRACT

The unprepared workplace, without the due concern with the employee safety and welfare, may cause material damages and immaterial hard to repair or even irreparable. A labor accident or an occupational disease does not only mean an employee leave, but also other negative consequences, such as permanent sequels for the worker and his family, performance decrease of rest of the employees fearing another accident, equipment destruction and production interruption.

Given this scenario, it is clear that an organizational planning geared to occupational health and safety, with the participation of those who, somehow, are involved in the employee/employer relationship, may provide benefits for all, since the employees are protected, feel valued and respected, and will better perform their professional activity. In counterpart there is the financial return for the employer, which avoids the undesirable cost to the company.

Keywords: Planning. Health and Safety. Advantages. Benefits.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. TEORIA GERAL DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS	11
2.1. Acidentes do trabalho.....	19
2.2. Doenças ocupacionais	23
3. CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS E NA RELAÇÃO DE EMPREGO DO ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL	25
3.1. Auxílio-doença acidentário e Auxílio-acidente.....	25
3.2. Aposentadoria por invalidez e reabilitação profissional	27
3.3. Pensão por morte.....	29
3.4. Estabilidade acidentária e suspensão da prestação do labor em razão do acidente.....	30
4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	33
4.1. Responsabilidade subjetiva.....	34
4.2. Responsabilidade objetiva.....	35
4.3. Jurisprudência sobre responsabilidade do acidente do trabalho.....	39
5. OS BENEFÍCIOS DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	44
5.1. Prevenção de acidente e doenças ocupacionais	46
5.2. Investimentos e gestão em saúde e segurança do trabalho	49
5.3. Plano de gestão em saúde e segurança do trabalho	53
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto o estudo do planejamento e a prevenção em saúde e segurança do trabalho. Objetiva-se expor os benefícios que o planejamento e a prevenção em saúde e segurança do trabalho podem trazer para o empregado e o empregador.

Após trabalhar quatro anos como Técnico em Segurança do Trabalho (2006-2010) – visitando diversas empresas dos mais variados ramos de atividade – e mais dois anos e meio como estagiário de direito no setor trabalhista de um escritório de advocacia empresarial (2011-2013), verifiquei como a falta de planejamento e, principalmente, investimentos em saúde e segurança do trabalho podem trazer consequências irreparáveis ao ambiente laboral, e como essas consequências repercutem na vida daqueles que estão envolvidos, direta ou indiretamente e na relação que há entre o empregado e o empregador.

Para alcançar o objetivo proposto, faz-se necessária uma abordagem concisa sobre saúde e segurança do trabalho, tratando dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, bem como das consequências dos acidentes e das doenças ocupacionais na relação de emprego e também das consequências previdenciárias. Neste primeiro momento, é importante, de igual forma, abordar de maneira sucinta a responsabilidade do empregador nos casos de acidente ou doença ocupacional.

No segundo momento, superada as peculiaridades da saúde e segurança do trabalho e dos acidentes e doenças ocupacionais, tratadas nos primeiros capítulos, a pesquisa retoma seu objetivo principal, qual seja, o de apresentar os benefícios que o planejamento e os investimentos em saúde e segurança do trabalho propiciam aos que retiram da relação de emprego os meios para a sua sobrevivência e também para o empregador ao tornar mais atrativa a empresa como local de trabalho e diminuir débitos trabalhistas a longo prazo.

As despesas e contratempos oriundos dos acidentes e doenças ocupacionais são incalculáveis para os empregadores, mas também indiretamente, para toda a sociedade. A falta de planejamento e prevenção do ambiente laboral resultam em tempo perdido, despesas com primeiros socorros, destruição de

equipamentos e materiais, interrupção da produção, salários pagos aos empregados afastados, despesas administrativas e etc. Além dos custos mais visíveis, há também o prejuízo para a imagem da empresa no mercado em que atua.

Para os empregados, o resultado da falta de investimentos em saúde e segurança do trabalho é ainda mais grave, porque os trabalhadores que sofrem acidentes ou doenças ocupacionais são atingidos por danos que se materializam em sofrimento físico e mental, cirurgias e remédios, próteses e assistência médica, fisioterapia e assistência psicológica, dependência de terceiros para acompanhamento e locomoção, diminuição do poder aquisitivo, desemprego, marginalização, depressão e traumas.

Diante dessas consequências, é inevitável concluir que investir em prevenção proporciona diversos benefícios: primeiramente, retorno financeiro para o empregador; em segundo lugar, reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; em terceiro, melhoria das contas da Previdência Social e finalmente ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados. Todos esses fatores conjugados geram um efeito positivo resultando maior produtividade, menor absenteísmo e conseqüentemente mais lucratividade.

Como se vê, a prevenção adequada dos riscos para preservação da saúde e integridade dos trabalhadores não se resume simplesmente ao cumprimento de normas para atender à legislação e fugir das multas trabalhistas, vai muito além, representa uma moderna visão estratégica dos negócios e requisito imprescindível para a sobrevivência empresarial no longo prazo.

Como colaboração deste trabalho espero demonstrar a importância de se preservar a saúde do trabalhador, pois este retira do labor a sua principal fonte de sobrevivência e é fundamental buscar e implementar melhorias no ambiente de trabalho. E também contribuir para o entendimento do empresário da necessidade de planejar e investir na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

2. TEORIA GERAL DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

O objetivo deste capítulo não é exaurir a matéria sobre saúde e segurança do trabalho, acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, por isso, não serão tratados todos os seus desdobramentos, mas apenas os aspectos relevantes ao desenvolvimento do trabalho proposto.

A Segurança e Higiene do Trabalho começaram a ser alvo das atenções, com mais ênfase, a partir da Revolução Industrial, no final do século XVIII, na Inglaterra. A substituição da energia humana pela energia motriz revolucionou a indústria com o “desenvolvimento de novos processos industriais, novos equipamentos, e pela síntese de novos produtos químicos, simultaneamente ao rearranjo de uma nova divisão internacional do trabalho”¹ visando aumentar a produtividade. Em contrapartida ao avanço tecnológico, aumentou também o índice de ocorrências de acidentes, tendo-se em vista que, na época, tais máquinas não possuíam dispositivos de segurança, além do fato de o trabalhador nem sempre estar devidamente treinado quanto à operação correta e segura de tais máquinas. As “máquinas, que podiam ter tornado mais leve o trabalho, na realidade o fizeram pior.”²

Com a chegada da máquina a vapor, a produtividade aumentou “os dias de trabalho eram longos, de 16 horas”³ e o “trabalhador passou a viver em um ambiente de trabalho agressivo, ocasionado por diversos fatores, dentre eles, a força motriz, a divisão de tarefas e a concentração de várias pessoas em um mesmo estabelecimento.”⁴ Nesse contexto, o número de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais começou a aumentar com rapidez.

A Revolução Industrial veio alterar o cenário e gerar novos e graves problemas. O incremento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina, ao lado dos

¹ DIAS, Elizabeth Cota; MENDES, René. **Da Medicina do Trabalho a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: Ver Saúde Pública, vol.25, p. 341, 1991.

² CAMPO, José Luiz Dias; CAMPO, Adelina Bitelli Dias. **Acidentes Do Trabalho: Prevenção E Reparação**. São Paulo. LTr, p. 18, 1991.

³ CAMPO, José Luiz Dias; CAMPO, Adelina Bitelli Dias. **Acidentes Do Trabalho: Prevenção E Reparação**. São Paulo. LTr, p. 19, 1991.

⁴ SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. São Paulo. LTr, p.20, 2004.

lucros crescentes e da expansão capitalista aumentavam paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes do trabalho.⁵

Contando com a sorte ou com o instinto de sobrevivência, cabia ao próprio trabalhador zelar pela sua defesa diante do ambiente de trabalho agressivo e perigoso, porque as engrenagens aceleradas e expostas das engenhocas de então estavam acima da saúde ou da vida “desprezível”⁶ do operário. Segundo as concepções da época, “os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial e a prevenção era incumbência do próprio trabalhador.”⁷ A busca frenética por mão-de-obra impulsionou o comércio de crianças que os intermediários adquiriam de pais miseráveis e revendiam aos empregadores, chegando ao ponto de aceitar “uma criança com deficiência mental para cada 12 crianças sadias.”⁸

A intervenção estatal começou em 1802, quando o Parlamento britânico conseguiu aprovar a *Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes*, que foi a primeira lei de proteção aos trabalhadores. Esta lei estabelecia o “limite de 12 horas de trabalho por dia, proibia o trabalho noturno, obrigava os empregadores a lavar as paredes das fábricas duas vezes por ano, e tornava obrigatória a ventilação destas.”⁹ No ano de 1830, *Robert Darnham*, proprietário de uma indústria têxtil, preocupado com as péssimas condições de saúde dos seus empregados, procurou *Robert Baker*, médico inglês, pedindo-lhe orientação, e obteve a seguinte resposta:

Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio medico, que servira de intermediário entre você, e os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fabrica, sala por sala, sempre que existirem pessoas trabalhando, de maneira que ele possa sempre verificar o efeito do trabalho sobre elas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer “meu medico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários”, se algum dele vier a sofrer qualquer

⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica À Saúde Do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.60, 2001.

⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde Do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.60, 2001

⁷ EL TRABAJO en el mundo. Ginebra: **Oficina Internacional del Trabajo**, v.2, p.160, 1985.

⁸ NOGUEIRA, Diogo Pupo. **Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. In: Curso de Medicina do Trabalho, v.1, p.6, 1979.

⁹ NOGUEIRA, Diogo Pupo. **Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. In: Curso de Medicina do Trabalho, v.1, p.8, 1979.

alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado.¹⁰

Este fato é considerado historicamente o marco da criação do serviço de Medicina do Trabalho em todo o mundo. O processo de industrialização no Brasil, como no resto do mundo, não foi acompanhado de medidas de segurança eficazes. A ausência de um poder público atuante, aliado ao governo militar instaurado na década de 60, levou o país a um dito “Milagre Econômico”¹¹, uma busca desenfreada por grandes obras e realizações, inclusive batendo o recorde mundial de Acidente de Trabalho na década de 70.

No Brasil, uma preocupação insipiente com a higiene e segurança do trabalho surgiu em 1919, quando Rui Barbosa, em sua campanha eleitoral, preconizou leis em função do bem estar social. Essa preocupação se tornou maior quando em 1943 aconteceu a publicação do Decreto Lei nº 5452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo Capítulo V, refere-se à Segurança e Medicina do Trabalho. Em 22 de dezembro de 1977 a Lei 6.514 alterou o capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo posteriormente regulamentada pelas Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. O Ministério do Trabalho e Emprego, ancorado nas normas jurídicas *retro* mencionadas, editou Normas Regulamentadoras (NR`s), hoje são 36 urbanas e 05 rurais, estas últimas com referências na NR 31. As Normas Regulamentadoras tratam da matéria de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional aplicadas na relação empregado/empregador, ensejando técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelecer requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, muitos deles relativamente extensos e complexos que exigem a participação de equipe técnica para sua interpretação e aplicação no ambiente laboral, com custos ao empregador, eis que a implementação dessas normas é sua responsabilidade.

¹⁰ DIAS, Elizabeth Cota; MENDES, René. **Da Medicina do Trabalho a Saúde do Trabalhador**. São Paulo. Ver Saúde Pública, vol.25, p. 341, 1991.

¹¹ Disponível em: <http://www.historiadomundo.com.br/idade-contemporanea/milagre-economico-brasileiro.htm>. Acesso em 11 de maio de 2013. No governo do presidente Médici foi implantado no Brasil uma medida de crescimento econômico, o principal idealizador dessa medida foi o ministro da fazenda, que atuava desde o governo Costa e Silva, Antonio Delfim Netto, esse projeto tinha como princípio o crescimento rápido. O que ocorreu para provocar esse chamado “**milagre**” foi o imenso capital estrangeiro no país.

O fato de que as normas existem não inibe o alto índice de acidentes nos locais de trabalho. Diante disso, apresenta-se uma controvérsia, sobre se as normas são insuficientes ou os treinamentos são inadequados para a função desempenhada. Todas as empresas devem conhecer a legislação e adequar-se a ela. Entretanto, em pleno século XXI, a importância da Segurança, na prevenção dos acidentes do trabalho e conseqüentemente com o bem-estar do trabalhador ainda não foi amplamente reconhecida, quer por trabalhadores, quer por empregadores. Infelizmente, o espírito de empresa e o espírito prevencionista ainda não fazem parte de muitas organizações empresariais, não havendo verdadeira compreensão de que a prevenção de acidentes e o bem estar social dos trabalhadores concorrem para uma maior produtividade por parte dos mesmos, ocasionando maior progresso da indústria.

Os riscos ocupacionais são decorrentes das más condições “inerentes ao ambiente ou do próprio processo operacional das diversas atividades profissionais”¹², ou seja, “as condições ambientes de insegurança do trabalho, capazes de afetar a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador. As condições ambientes relativas ao processo operacional, como por exemplo, máquinas desprotegidas, ferramentas inadequadas, matérias-primas, etc., são chamadas de riscos de acidente.”¹³ Assim, os riscos ocupacionais são os agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e os riscos de acidentes de trabalho. Eles são capazes de causar danos à saúde e à integridade física do trabalhador em função de sua natureza, concentração, intensidade, suscetibilidade e tempo de exposição.

Os riscos físicos normalmente são gerados por máquinas, equipamentos e condições físicas, características do local de trabalho que podem causar prejuízos à saúde do trabalhador. Os exemplos mais comuns são: ruído; vibrações; frio; calor; radiações ionizantes; radiações não ionizantes; e umidade.

Os riscos químicos são representados pelas substâncias químicas que se encontram nas formas líquida, sólida e gasosa. Quando absorvidas pelo organismo, podem produzir reações tóxicas e danos à saúde. Há três vias de penetração no organismo: via respiratória: inalação pelas vias aéreas; via cutânea: absorção pela pele; via digestiva: ingestão. Os exemplos mais comuns são: poeiras minerais (por exemplo, sílica); poeiras vegetais (por exemplo, algodão); névoas; gases; e vapores.

¹² **Segurança e Medicina do Trabalho.** Manuais de Legislação Atlas. 63ª ed. Atlas. p.799, 2009.

¹³ **Segurança e Medicina do Trabalho.** Manuais de Legislação Atlas. 63ª ed. Atlas. p.799, 2009.

Os riscos biológicos são aqueles causados por micro-organismos como bactérias, fungos, vírus, bacilos e outros. São capazes de desencadear doenças devido à contaminação e pela própria natureza do trabalho. Os exemplos mais comuns são: vírus; bactérias; protozoários; fungos; bacilos; e parasitas.

Por risco ergonômico, entendem-se os riscos contrários às técnicas de ergonomia, que propõem que os ambientes de trabalho se adaptem ao homem, proporcionando bem-estar físico e psicológico. Como exemplo de trabalho não ergonômico, temos as atividades profissionais que demandam muito esforço físico; levantamento e transporte manual de pesos; postura incorreta; ritmos excessivos; monotonia e repetitividade; jornada prolongada; e controle rígido de produtividade.

Os riscos de acidentes são os riscos das condições adversas do ambiente de trabalho, devido a falhas administrativas e/ou operacionais, e ocorrem em função da mecânica do trabalho e são capazes de provocar lesões à integridade física do trabalhador. Os principais exemplos são: acidentes causados por máquina e equipamentos desprotegidos; ferramentas inadequadas; choques; e quedas de nível.

O empregador deverá tomar as atitudes necessárias para a eliminação e a minimização dos riscos ocupacionais, com medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, ou então, com a “adoção de medidas de proteção coletiva (EPC), ou quando estas não forem suficientes ou se encontrarem em fase de estudo, planejamento ou implantação, deverá ser adotada a utilização de equipamento de proteção individual (EPI).”¹⁴

Muito se fala sobre o ambiente de trabalho, sabe-se que tem uma influência direta na produtividade do trabalhador, porque trabalhar em ambiente que gera desconforto induz à inércia e à preguiça. Foi-se o tempo em que a segurança do trabalho era vista apenas como a instalação de equipamento de proteção coletiva, e na falta deste, o uso de protetor auditivo, uso de capacetes, botas, cintos de segurança e uma série de outros equipamentos de proteção individual contra acidentes, quando havia. A evolução tecnológica veio e passou a exigir ambientes de trabalho melhores, em razão de riscos profissionais a eles associados. Esses novos riscos são pouco conhecidos e demandam pesquisas cujos resultados só se

¹⁴ **Segurança e Medicina do Trabalho.** Manuais de Legislação Atlas. 63ª ed. Atlas. p.799, 2009.

apresentam após a exposição prolongada dos trabalhadores a ambientes nocivos à saúde e à vida.

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influência nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte. Com o passar do tempo e o acúmulo da experiência, a legislação vem atuando para garantir o ambiente de trabalho saudável, de modo a assegurar que o exercício do trabalho não prejudique outro direito humano fundamental o direito à saúde, “complemento inseparável do direito à vida.”¹⁵

Assegura a Constituição da República que a saúde¹⁶ é direito de todos e dever do Estado (artigo 196). Pode-se concluir que a manutenção do ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador. O empresário tem a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem a obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável. Nesse particular é que as empresas devem prestar atenção e passarem a se preocupar com a antecipação das providências, já que o risco é sempre iminente.

Ao tratarmos sobre o acidente do trabalho e as doenças ocupacionais, deparamo-nos com um cenário dos mais aflitivos. As ocorrências nesse campo geram consequências traumáticas que acarretam, muitas vezes, a invalidez permanente ou até mesmo a morte, com repercussões danosas para o trabalhador, sua família, a empresa e a sociedade.

O acidente mais grave corta abruptamente a trajetória profissional, transforma sonhos em pesadelos e lança um véu de sofrimento sobre vítimas inocentes, cujos lamentos ecoarão distante dos ouvidos daqueles empresários displicentes que jogam com a vida e a saúde dos

¹⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica À Saúde Do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.128, 2001.

¹⁶ Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> Acesso em 11 de novembro de 2013. **Direito a saúde**, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), no preâmbulo de sua Constituição (1946), assim o conceitua: "Saúde é o completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença".

trabalhadores com a mesma frieza com que cuidam das ferramentas utilizadas na sua atividade.¹⁷

A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções não permitem mais ignorá-lo. É praticamente impossível anestesiar a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos preconizando um meio ambiente de trabalho sadio¹⁸. “A questão fica ainda mais incômoda quando já se sabe que a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo, alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vida humanas.”¹⁹

Desde que o Brasil ostentou o lamentável título de “campeão mundial de acidentes do trabalho”²⁰ na década de 70, “diversas alterações legislativas e punições mais severas foram adotadas e muitos esforços estão ocorrendo para melhorar a segurança e a qualidade de vida nos locais de trabalho.”²¹ Apesar de estarmos progredindo, é necessário “registrar que estamos longe da situação considerada aceitável, especialmente quando comparamos os dados brasileiros com as estatísticas internacionais”²², pois nos países industrializados os acidentes fatais “se estabilizaram ou até diminuíram, nos países em desenvolvimento ou emergentes os índices continuam elevados, o que leva à conclusão de que o progresso está sendo alcançado ao preço constrangedor de muitas vidas.”²³

¹⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4 ed. São Paulo. LTr, p.27, 2008.

¹⁸ VARGAS, Luiz Alberto de; COLUSSI, Luiz Antônio: Juízes do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul. O conceito de “meio ambiente laboral sadio” integra um conceito mais amplo, o do “trabalho digno”, que deve ser assegurado a todo trabalhador em decorrência do reconhecimento de sua condição humana e de seu direito à dignidade, presente em todas as constituições e no direito internacional, não sendo diferente em nosso Estado democrático de direito, que consagra o direito à saúde como um direito social.

¹⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.338, 2001.

²⁰ GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.1049, 2006.

²¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.27, 2008.

²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.27, 2008.

²³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.27, 2008.

Os custos dos acidentes e doenças ocupacionais no Brasil são muito elevados²⁴ para os empregadores e indiretamente para toda a sociedade. Chega-se a essa conclusão “computando-se os prêmios de seguro, as indenizações, o tempo perdido, as despesas dos primeiros socorros, a destruição de equipamentos e materiais, a interrupção da produção, os salários pagos aos empregados afastados, as despesas judiciais e administrativas e etc.”²⁵ Além desses custos materiais mais visíveis, “há também o prejuízo para a imagem da empresa no mercado em que atua, as ações postulando reparações de danos pelos acidentes e doenças profissionais, os gastos dos familiares dos acidentados, dentre outros.”²⁶ Somando-se os gastos diretos e indiretos, mais os dispêndios que o Estado suporta para o atendimento médico dos trabalhadores informais, “os custos dos acidentes do trabalho no Brasil ultrapassam 20 bilhões de reais por ano.”²⁷ Uma estimativa realizada pelo Conselho Nacional de Previdência Social, em 2004²⁸, indicou que o gasto do Brasil com acidentes do trabalho e doenças ocupacionais foi de R\$ 32,8 bilhões de reais.

É necessário “ênfatisar que todos perdem com o acidente do trabalho e doença ocupacional: o empregado acidentado e sua família, a empresa, o governo e em última instância toda a sociedade.”²⁹ Sendo assim:

É inevitável concluir que investir em prevenção proporciona diversos benefícios: primeiramente, retorno financeiro para o empregador; em segundo lugar, reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; em terceiro, melhoria das contas da Previdência Social e finalmente ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados.³⁰

Todos esses fatores conjugados geram um efeito sinérgico positivo, resultando maior produtividade, menor absenteísmo e conseqüentemente mais

²⁴ GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.1071, 2006.

²⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.28, 2008.

²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.28, 2008.

²⁷ PASTORE, José; JOBIM, Paulo. **Campanha Prevenção é Vida**. In Revista CIPA, v. 20, nº 240, p. 62, 1999.

²⁸ Resolução do Conselho Nacional de Previdência Social nº 1236 de 28 de abril de 2004, publicada no Diário Oficial da União do dia 10 de maio de 2004.

²⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.29, 2008.

³⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.29, 2008.

lucratividade. Assim, “a gestão adequada dos riscos para preservação da saúde e integridade dos trabalhadores não se resume simplesmente ao cumprimento de normas para atender à legislação e fugir das multas trabalhistas”³¹ e mais, “representa uma moderna visão estratégica dos negócios e requisito imprescindível para a sobrevivência empresarial no longo prazo.”³²

Diante disso, observa-se uma crescente preocupação dos empresários com a questão da saúde e segurança do trabalhador. A pressão sindical, as repercussões negativas na mídia, as atuações do Ministério Público do Trabalho e da Inspeção do Ministério do Trabalho e, especialmente, as indenizações judiciais estão promovendo mudanças no gerenciamento desse tema.

2.1. ACIDENTES DO TRABALHO

Os acidentes no trabalho causam grandes preocupações, pois são os maiores responsáveis por afastamentos de trabalho e perda de produtividade. Uma vez que os acidentes prejudicam diretamente os trabalhadores e suas famílias, bem como influem de forma negativa em todo o processo produtivo já que o mesmo “(...) é responsável por perda de tempo, perda de materiais, diminuição da eficiência do trabalhador, aumento do absenteísmo, prejuízos financeiros. São fatores que resultam em sofrimento para o homem, mas que também afetam a qualidade dos produtos ou serviços prestados.”³³

O acidente é uma ocorrência violenta, com consequências imprevisíveis e graves em que todos saem perdendo. Pode gerar problemas sociais, sofrimento físico e mental, além de perdas materiais. De acordo com a definição do artigo 19 da lei 8.213/1991, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, “provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda

³¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.29, 2008.

³² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.29, 2008.

³³ VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. Vol. II. Florianópolis. Mestra, p.260, 2000.

ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. Os acidentes geram prejuízos, como morte, incapacidade total e permanente, incapacidade parcial e permanente e incapacidade temporária, variando a intensidade das consequências. A utilização de novas tecnologias nos processos de trabalho – “embora possa contribuir para o melhoramento das condições, acabam introduzindo novos riscos à saúde, quase sempre decorrentes da organização do trabalho, e, portanto, de difícil medicalização.”³⁴ Assim, acidente do trabalho é o infortúnio ocorrido em razão do trabalho, gerando incapacidade ou morte.

É da essência do conceito de acidente do trabalho que haja lesão corporal ou perturbação funcional. Quando ocorre um evento sem que haja lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, não haverá, tecnicamente, acidente do trabalho. Tanto que há expressa menção legal que não será considerada doença do trabalho a que não produza incapacidade laborativa (Lei nº 8.213, artigo 20). No entanto, nem sempre a perturbação funcional é percebida de imediato, podendo haver manifestação tardia com real demonstração do nexo etiológico com o acidente ocorrido. “A lesão pode ser tão profunda que não se apresente aos olhos dos peritos, imediatamente, mas decorridos alguns dias ou até meses. Basta lembrar os vários casos de perturbações nervosas, causadas por acidentes do trabalho.”³⁵

Além da lesão ou perturbação funcional, é necessário, para completar o conceito de acidente do trabalho, que o evento acarrete a morte, ou perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A incapacidade temporária não significa necessariamente afastamento do trabalho, pode ser mesmo apenas o tempo para realizar um pequeno curativo ou da visita a um hospital, tanto que o INSS determina que a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com o seu empregado, havendo ou não afastamento do trabalho.³⁶

As principais causas dos acidentes são as falhas humanas e as falhas materiais. Para fins de prevenção dos acidentes, deve-se observar a eliminação da prática de atos inseguros, assim como a de condições inseguras. Sendo que os primeiros poderão ser eliminados por meio de seleção de profissionais e exames

³⁴ DIAS, Elizabeth Cota; MENDES, René. **Da Medicina do Trabalho a Saúde do Trabalhador**. São Paulo. Ver Saúde Pública, vol.25, p. 341, 1991

³⁵ OPTIZ, Oswaldo; OPTIZ, Silvia. **Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais**, São Paulo. LTr, p.16, 1988.

³⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.44, 2008.

médicos pertinentes com a atividade, educando e treinando devidamente seus empregados, e a segunda, por meio de medidas de engenharia que estabeleçam a eliminação das condições de insegurança no trabalho.

Sendo constatada a ocorrência do acidente de trabalho ou doença ocupacional, “passa-se à etapa seguinte para verificar se também ocorreu um ato ilícito (culpa do empregador) e, ainda, se há uma ligação necessária entre este ato e o dano, isto é, um nexo de causalidade.”³⁷ O “conceito de nexo causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado”³⁸ ou seja, “é preciso que se verifique a existência de uma relação de causalidade a ligar a conduta do agente, ou sua atividade, ao dano injustamente sofrido pela vítima.”³⁹

É possível haver reparação de dano sem a constatação de culpa⁴⁰, mas não é possível condenar, em qualquer hipótese, quando não se vislumbra o nexo causal. “A exigência de estabelecer o nexo causal funda-se no fato de que ninguém pode responder por dano que não tenha dado causa.”⁴¹ Portanto, “se houve o dano mas sua causa não está relacionada com o comportamento do lesante, inexistente relação de causalidade e também a obrigação de indenizar.”⁴² Para se obter os direitos acidentários cobertos pelo seguro da Previdência Social, “basta que se comprove o nexo causal do acidente com o trabalho do segurado.”⁴³ Já para se conseguir a indenização decorrente da responsabilidade civil do empregador é necessário que se comprove, além do nexo causal, a culpa ou dolo deste, salvo hipóteses de responsabilidade objetiva.

Entretanto, há acidentes do trabalho que “apesar de ocorrerem durante a prestação de serviço”⁴⁴ não podem ser atribuídos ao empregador, “por ausência do pressuposto do nexo causal ou do nexo de imputação do fato ao empregador.

³⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.231, 2001.

³⁸ FILHO, Sergio Cavalieri: **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo. LTr, p.46, 2007.

³⁹ CRUZ, Gisela Sampaio Da. **O Problema do Nexo Causal na Responsabilidade Civil**. São Paulo. LTr, p.4, 2005.

⁴⁰ Como são os casos em que se aplica a responsabilidade objetiva. O tema que será abordado quando for explicada a responsabilidade do empregador nos casos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

⁴¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.232, 2001.

⁴² GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao Código Civil**. v. 11, p.318, 2003.

⁴³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.232, 2001.

⁴⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.144, 2008.

Podem ser incluídos nesse grupo especialmente os acidentes causados por culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior ou fato de terceiro.”⁴⁵ Nessas hipóteses, o acidente não têm relação direta com o exercício do trabalho e nem pode ser evitado ou controlado pelo empregador.

Será caracterizada a culpa exclusiva da vítima “quando a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de conduta por parte do empregador,”⁴⁶ ou seja, quando o trabalhador de maneira intencional desliga o sensor de segurança da máquina e logo em seguida sofre um acidente por essa conduta.

O caso fortuito ou força maior podem ser caracterizados como “fenômenos da natureza, um acontecimento imprevisível, inevitável ou estranho ao comportamento humano, por exemplo, um raio, uma tempestade, um terremoto”⁴⁷. Nesses casos, não há responsabilidade do empregador por falta de nexos causal do evento com o exercício do trabalho.

Mesmo tendo ocorrido no local e horário de trabalho, não foi a prestação dos serviços ou o empregador que causou o acidente, porquanto não é possível fazer a prevenção daquilo que por definição é imprevisível, nem de impedir o que é naturalmente inevitável.⁴⁸

O fato de terceiro também é incluído entre as possibilidades que impedem a formação do nexos causal em face do empregador e o acidente provocado por terceiro, ainda que no local e horário de trabalho, porque “não há participação direta do empregador ou do exercício da atividade laboral para a ocorrência do evento”⁴⁹ danoso. Fato de terceiro causador do acidente do trabalho, “é aquele ato ilícito praticado por alguém devidamente identificado que não seja nem o acidentado, nem o empregador ou seus prepostos.”⁵⁰ Sendo assim, “ocorre o dano, identifica-se o responsável aparente, mas não incorre este em responsabilidade, porque foi a

⁴⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.144, 2008.

⁴⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.145, 2008.

⁴⁷ MUKAI, Toshio. **Direito Administrativo Sistematizado**. São Paulo. Saraiva, p.499, 1999.

⁴⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.147, 2008.

⁴⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.150, 2008.

⁵⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.150, 2008.

conduta do terceiro que interveio para negar a equação agente-vítima, ou para afastar do nexo causal o indigitado autor.”⁵¹

O acidente do trabalho gera consequências de ordem material para o trabalhador, e neste sentido deve-se comprovar o nexo de causa e efeito, assim como a prejudicialidade, que é a demonstração da espécie de dano sofrido pelo obreiro. A avaliação dos prejuízos sofridos pelo empregado deve ir além da esfera material, recaindo também sobre as consequências sociais que este passou a sofrer após a ocorrência do acidente.

2.2. DOENÇAS OCUPACIONAIS

De acordo com o artigo 20 da Lei 8.213/1991, consideram-se acidente do trabalho: a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; a doença do Trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente, constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Portanto, a legislação equiparou as doenças do trabalho a acidentes do trabalho, com as diversas consequências daí advindas. São as chamadas doenças equiparadas a acidente do trabalho. Enquanto as doenças profissionais são decorrentes de trabalho peculiar exercido, as doenças do trabalho decorrem de condições especiais de trabalho desempenhado.

Atualmente, a “relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social encontra-se no final do Regulamento da Previdência Social, ou seja, no Anexo II do Decreto nº 3.048/1999, arrolando as chamadas “tecnoptias” ou “ergonoptias””,⁵² significa dizer as moléstias laborativas ou doenças profissionais típicas, inerentes a alguns trabalhos peculiares ou a determinadas atividades laborativas, com nexo causal presumido, razão pela qual o infortunado fica dispensado de comprovar o

⁵¹ PEREIRA, Caio Mário Da Silva. **Responsabilidade Civil**. São Paulo. LTr, p.301, 2002.

⁵² MARTINS, Sergio Pinto: **Direito da Seguridade Social**. 23ª ed. São Paulo. Atlas, p.407, 2006.

mesmo. Enquanto que as doenças do trabalho, “mesopatia”, também denominadas moléstias profissionais atípicas, normalmente decorrentes das condições de agressividade existentes no local de trabalho”⁵³, que agiram decididamente, seja para acelerar, eclodir ou agravar a saúde do trabalhador.

Para a identificação donexo causal nas doenças ocupacionais exige-se “maior cuidado e pesquisa, pois nem sempre é fácil comprovar se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho.”⁵⁴ Existem situações que “serão necessários exames complementares para diagnósticos diferenciais, com recursos tecnológicos mais apurados, para formar convencimento quanto à origem ou as razões do adoecimento.”⁵⁵

Diante dos significados específicos de doença profissional e doença do trabalho, a denominação “doenças ocupacionais” passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho.

A NR-7 da Portaria nº 3.214/1978, que regulamenta o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, faz referência às doenças ocupacionais ou patologias ocupacionais, como vocábulo gênero. Para evitar a expressão doença profissional ou do trabalho, é preferível englobá-las na designação genérica de doenças ocupacionais.

⁵³ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.218, 2007.

⁵⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.136, 2008.

⁵⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.136, 2008.

3. CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS E NA RELAÇÃO DE EMPREGO DO ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

O objetivo deste capítulo não é exaurir a matéria sobre os benefícios previdenciários oriundos dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, mas apresentar apenas os aspectos relevantes ao desenvolvimento do trabalho proposto.

Tanto o acidente do trabalho como as doenças ocupacionais apresentam uma série de consequências jurídicas. Efetivamente, a própria Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXVIII, prevê o direito do empregado urbano e rural ao “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorre em dolo ou culpa”. Além disso, mesmo no âmbito do contrato de trabalho, a Lei 8.213/1991, no artigo 118, prevê a chamada estabilidade⁵⁶ provisória acidentária, garantindo a manutenção no emprego por certo tempo. Além do seguro e da indenização mencionados, há também as consequências previdenciárias decorrentes do acidente do trabalho e da doença ocupacional, quais sejam: auxílio-doença acidentário; auxílio-acidente; aposentadoria por invalidez; e reabilitação.

3.1. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO E AUXÍLIO-ACIDENTE

Ocorrido o acidente do trabalho, ficando o empregado sem condições de exercer suas atividades (incapacidade laborativa) nos primeiros 15 dias de afastamento, compete à empresa pagar o salário integral devido ao empregado. (artigos 59 e 60, §3º, da Lei 8.213/1991). Se persistir a incapacidade, a partir do 16º dia do afastamento da atividade, o empregado passa a gozar de auxílio-doença acidentário. Efetivamente, o auxílio-doença (no caso, acidentário) é devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho, ou para a sua atividade habitual, por mais de 15 dias consecutivos.

⁵⁶ A estabilidade acidentária é prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. A estabilidade provisória será abordada adiante quando forem expostas as consequências previdências dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

De acordo com o Decreto 3.048/1999, artigo 75, §3º, se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, o empregador fica desobrigado do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso. O §4º do mesmo dispositivo, na redação determinada pelo Decreto nº 5.545/2006, estabelece que se o segurado empregado, por motivo de doença, afasta-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento.

A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou convenio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido, (15 dias), somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 dias. De acordo com a atual redação do artigo 61 da Lei 8.213/1991, determinada pela Lei 9.032/1995, o auxílio-doença, inclusive decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% do salário-de-benefício. O valor do salário-de-benefício é a média das contribuições feitas pelos segurados correspondentes a 80% do período contributivo⁵⁷, multiplicada pelo fator previdenciário⁵⁸. Os critérios para o cálculo do salário-de-benefício constam a partir do artigo 31 do Decreto 3.048/1999.

O segurando em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, mas com capacidade de trabalho, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, for aposentado por invalidez. O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

⁵⁷ Período contributivo corresponde ao período em que o segurado verteu contribuições ao Regime Geral de Previdência Social.

⁵⁸ Fator previdenciário: Criado com o objetivo de equiparar a contribuição do segurado ao valor do benefício baseia-se em quatro elementos: alíquota de contribuição, idade do trabalhador, tempo de contribuição à Previdência Social e expectativa de sobrevida do segurado.

O auxílio-acidente é concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem “sequelas (incapacidade permanente)”⁵⁹ que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (artigo 86 da Lei 8.213/1991, com redação determinada pela Lei 9.528/1997). Trata-se, portanto, de benefício previdenciário devido em caso de sequelas, acarretando a redução da capacidade laboral.

O auxílio-acidente é devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vetada a sua acumulação com qualquer aposentadoria. O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente. O beneficiário receberá mensalmente o equivalente a 50% do salário-de-benefício, sendo devido até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

3.2. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A aposentadoria por invalidez é devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, foi considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanece nessa condição (artigo 42 da Lei 8.213/1991). A concessão de aposentadoria por invalidez depende da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurando, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

A aposentadoria por invalidez será devida a partir do dia imediato ao da cessação do auxílio-doença. No entanto, concluindo a perícia médica inicial pela existência de incapacidade total e definitiva para o trabalho, a aposentadoria por invalidez será devida ao segurado empregado, a contar do 16º dia do afastamento

⁵⁹ GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manuel de Segurança e Saúde no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.1053, 2006.

da atividade, ou a partir da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada do requerimento decorrer mais de 30 (trinta) dias.

O beneficiário da aposentadoria por invalidez, inclusive a decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 100% do salário-de-benefício (artigo 44 da Lei 8.213/1991 com redação determinada pela Lei 9.032/1995). O valor da aposentadoria por invalidez do segurando que necessitar da assistência permanente de outra pessoa será acrescido de 25%.

O aposentado por invalidez que retorna voluntariamente à atividade tem sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno (artigo 46). Na aposentadoria por invalidez, fica suspenso o contrato de trabalho, eis que, atualmente, o referido benefício previdenciário não é definitivo, como se verifica do artigo 42 *caput, in fine*, da Lei 8.213/1991 e artigo 46 do Decreto 3.048/1999. De acordo com o §1º do artigo 475 da CLT, recuperando o empregado a capacidade de trabalho, e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do artigo 497 da CLT “extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.”

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas com deficiência⁶⁰ os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (artigo 89 da Lei 8.213/1991). A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar atividades profissionais diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

Será concedida a Reabilitação Profissional aos trabalhadores que tenham a sua capacidade laboral comprometida após sofrerem acidente do trabalho ou doença ocupacional. Verificada por meio de perícia médica a incapacidade do

⁶⁰ GUGEL, Maria Aparecida: **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. Goiânia. UCG, p.31, 2006. Pessoas com deficiência é aquela com uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

trabalhador para realizar as atividades que exercia, mas não para outras atividades, a Previdência Social encaminhará o segurado à Reabilitação Profissional. Poderá ser concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar (artigo 92 da Lei 8.213/1991).

Após o retorno ao trabalho, “além da garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, o empregado reabilitado pode ter direito também à estabilidade de forma mais ampla”⁶¹, conforme previsto no artigo 93 da Lei *supra*. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de pessoa com deficiência habilitada ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante (§1º artigo 93 da Lei 8.213/1991).

3.3. PENSÃO POR MORTE

O acidente do trabalho, ou mesmo a doença ocupacional, pode ter consequência fatal ao empregado, acarretando o óbito, surgindo o direito dos dependentes⁶² à pensão por morte. A pensão é devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não (artigo 74 da Lei 8.213/1991).

O valor mensal da pensão por morte será de 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data de seu falecimento (artigo 75). A concessão da pensão por morte não será protelada pela falta de habilitação de outro possível

⁶¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.225, 2001.

⁶² Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165317-251.pdf. Acesso em 29 de outubro de 2013. Os dependentes são divididos em três grupos: 1 – Cônjuge, companheiro ou companheira, filho não emancipado, até 21 anos de idade, ou filho inválido de qualquer idade; 2 – Pais; 3 – Irmão não emancipado, de qualquer condição, até 21 anos de idade, ou inválido de qualquer idade. Havendo dependentes de um grupo, os demais não têm direito ao benefício. Dependentes do segundo e terceiro grupos devem comprovar que dependiam economicamente do segurado falecido. O valor da pensão por morte é dividido igualmente entre os dependentes.

dependente, e qualquer inscrição ou habilitação posterior que importe em exclusão ou inclusão de dependente só produzira efeito a contar da data da inscrição ou habilitação (artigo 76).

3.4. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA E SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO LABOR EM RAZÃO DO ACIDENTE

A estabilidade acidentária está prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, que apresenta a seguinte redação: “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”⁶³ Como já mencionado, a doença profissional e a doença do trabalho são consideradas acidente do trabalho (Lei 8.213/1991, artigo 20), inclusive para os efeitos da estabilidade acidentária.

De acordo com o próprio artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, a percepção do auxílio-doença acidentário pelo trabalhador constitui pressuposto para o direito à estabilidade provisória. Como o referido benefício previdenciário somente é devido após 15 dias de afastamento da atividade, em razão de incapacidade para o trabalho (artigo 59) esta suspensão do pacto laboral, por prazo superior a 15 dias, é outro requisito para fazer jus à mencionada garantia de emprego.

Se o trabalhador “não recebeu o auxílio-doença acidentário, nem pôde ficar afastado até a recuperação de suas condições de trabalho, em razão da falta da empresa, não se admite que seja novamente prejudicado, devendo-se neutralizar as consequências do ato ilícito.”⁶⁴ Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho converteu a Orientação Jurisprudencial nº 230 na Súmula nº 378, que no seu inciso II dispõe que “São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo

⁶³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo. Método, p.79, 2006.

⁶⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidente do Trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. São Paulo. Método, p.76, 2007.

se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego”.

O período mínimo de dose meses no emprego tem o objetivo de dar uma garantia no retorno ao mercado de trabalho, pois é comum ocorrerem recaídas dentro da estabilidade. Com latência tardia, algumas doenças costumam se agravar logo depois do tratamento. E, se isso ocorrer, o empregado deve ser afastar novamente do emprego para se tratar e voltar a ter condições de trabalhar; a estabilidade acidentária é renovada nesse caso. Além disso, o período permite que se dissipem prevenções que possam ter sido criadas na empresa contra o empregado e dúvidas acerca de sua capacidade de trabalho.

Discute-se na doutrina se o acidente de trabalho configura hipótese de suspensão⁶⁵ ou interrupção⁶⁶ do contrato de trabalho. Na verdade, sendo os primeiros 15 dias de afastamento remunerados pela empresa, não resta dúvida tratar-se de interrupção do contrato de trabalho. A partir do 16º dia de afastamento, embora o empregado não receba salário, passa a receber o auxílio-doença acidentário pago pela Previdência Social. No entanto, todo o período de afastamento por motivo de acidente do trabalho é considerado no contagem do tempo de serviço (artigo 4º, parágrafo único, da CLT) sendo devidos os respectivos depósitos do FGTS (Lei 8.036/1990, artigo 15, §5º, acrescentado pela Lei 9.711/1998).

Além disso, não é considerada falta ao serviço, para efeito do direito de aquisição de férias, a ausência do empregado por motivo de acidente do trabalho (artigo 131, inciso III, da CLT). Diante disso, a partir do 16º dia de afastamento, observa-se certa dificuldade na subsunção do acidente do trabalho como hipótese de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho, tendo em vista a existência de elementos pertinentes a ambos os casos. Efetivamente, embora o salário não seja pago pelo empregador (o que é inerente à suspensão), o tempo de serviço é

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.1054, 2004. Na suspensão contratual ficam suspensas as principais obrigações contratuais tanto do empregado quanto do empregador, razão pela qual o empregado não irá prestar serviços ao empregador, sua principal obrigação contratual, e o empregador, por sua vez, não pagará salários, sua principal obrigação. Como regra, não se conta tempo de serviço referente ao tempo em que o contrato de trabalho está suspenso

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.1054, 2004. A interrupção contratual, diferentemente da suspensão contratual, torna sem efeito apenas uma obrigação do contrato de trabalho, qual seja: a prestação de serviços por parte do empregado. As obrigações do empregador, nesse caso, se mantêm inalteradas, inclusive a obrigação relativa ao pagamento de salários. Como regra, o tempo de interrupção será contado para efeitos de tempo de serviço.

computado, tal como ocorre na interrupção do contrato de trabalho. A tendência majoritária é considerar que, no acidente do trabalho, até o 15º dia de afastamento, tem-se hipótese de interrupção do contrato de trabalho; a partir do 16º dia, observa-se uma suspensão *sui generis* do pacto laboral.

Mesmo assim, procurando centrar-se no elemento predominantemente verificado, entende-se que o acidente de trabalho é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, embora com certas especificidades, pois o empregado recebe salário (até o 15º dia) e, eventualmente o respectivo período de afastamento é computado no tempo de serviço. Assim, seguindo o entendimento de parte da doutrina⁶⁷, “todo o período de afastamento em razão de acidente do trabalho pode ser visto como hipótese (diferenciada) de interrupção do contrato de trabalho, pois é computado no tempo de serviço”⁶⁸ (artigos 4º, parágrafo único, e 131, inciso III, da CLT; artigo 15, § 5º, da Lei 8.06/1990; Súmula 46 do TST). A peculiaridade é que os primeiros 15 dias de afastamento devem ser remunerados pela empresa (interrupção propriamente) e, a partir disso, passa a ser concedido o benefício previdenciário pelo INSS (artigos 59, caput, e 60, § 3º, da Lei 8.213/1991).

⁶⁷ OLIVEIRA, Francisco Antônio de: **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 2ª ed. São Paulo. RT, p.43, 2000.

⁶⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidente do Trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. São Paulo. Método, p.75, 2007.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O objetivo deste capítulo está longe de esgotar os instigantes e profícuos debates que podem ser desencadeados na apreciação da matéria da responsabilidade civil do empregador. O que se almeja é apresentar os aspectos relevantes ao desenvolvimento do trabalho proposto.

A responsabilidade objetiva ainda gera controvérsias e a responsabilidade civil com apoio na culpa (subjéctiva) é “uma realidade indiscutível, que sempre que o lesado pretender indenização, por ter sofrido acidente do trabalho ou doença ocupacional, deve-se verificar primeiramente se o empregador incidiu em alguma conduta culposa ou antijurídica.”⁶⁹ É dentro deste panorama jurídico que vem ganhando cada vez mais espaço na doutrina justrabalhista a discussão acerca do tema atinente à responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho, notadamente à luz do Código Civil, que inovou a questão ao instituir, no parágrafo único de seu artigo 927, a responsabilidade civil objetiva com base na teoria do risco criado⁷⁰. Sem esquecer, é claro, o preceito contido no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, que condiciona a responsabilização do empregador à configuração de sua culpabilidade.

Diante da controvérsia, podemos extrair que o Código Civil estabelece duas modalidades genéricas de responsabilidade civil, devendo haver a adequada compatibilização da norma prevista no *caput* do artigo 927 com a aquela contida em seu parágrafo único. Ao lado da responsabilidade civil subjéctiva, que possui como pressuposto a noção da culpabilidade (culpa ou dolo), o Código Civil, adotando um sistema misto, instituiu a responsabilidade civil objetiva genérica, com fundamento na ideia do risco criado.

Apresentadas “as duas espécies de responsabilidade civil, surge a seguinte questão: qual a natureza da responsabilidade civil do empregador pelos danos

⁶⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.157, 2008.

⁷⁰ GIORDANI, José Acir Lessa. **A Responsabilidade Civil Objetiva Genérica**. 2ª ed. Rio de Janeiro. Lumen Juris, p.90, 2007. Na teoria do risco criado, 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.

morais e patrimoniais sofridos pelo empregado em virtude de acidente de trabalho?”⁷¹ Se pode afirmar que:

Em matéria de responsabilização do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho, aplicar-se-á, conforme o caso, a regra geral da responsabilidade civil subjetiva, fundamentada na ideia de ato ilícito (que pressupõe a noção de culpa), ou a teoria da responsabilidade civil objetiva pelo risco criado, em decorrência da natureza da atividade desenvolvida.⁷²

Este entendimento encontra-se em perfeita sintonia com os princípios e normas constitucionais, além daqueles inerentes à própria relação de emprego, promovendo, sem dúvida alguma, um legítimo movimento de acesso à tutela jurisdicional.

4.1. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA

A responsabilidade subjetiva está ligada à ideia de culpa, seu principal pressuposto. O artigo 186 do Código Civil manteve a responsabilização subjetiva como regra geral, “assim considerando, a teoria da responsabilidade subjetiva erige em pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente.”⁷³ A Constituição Federal no seu artigo 7º, inciso XXVIII, prevê o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva:

Só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima. A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar,

⁷¹ VILLELA, Fábio Goulart. **Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente de Trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 70, n. 7, p.839, jul. 2006.

⁷² VILLELA, Fábio Goulart. **Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente de Trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 70, n. 7, p.446, jul. 2006.

⁷³ PEREIRA, Caio Mário Da Silva. **Responsabilidade Civil**. São Paulo. LTr, p.35, 2002.

restando à vítima nessa hipótese apenas a cobertura do seguro de acidente do trabalho, conforme as normas da Previdência Social.⁷⁴

Com base em “uma interpretação meramente gramatical ou literal do dispositivo constitucional acima destacado, poder-se-ia concluir que a natureza desta responsabilidade civil do empregador seria inegavelmente subjetiva, haja vista o condicionante de culpabilidade contido no referido preceito (“quando incorrer em dolo ou culpa”).⁷⁵ E, de fato, a responsabilidade civil do empregador, nestes casos, deve ser, em regra, subjetiva, ou seja, a obrigação de reparar os danos morais e patrimoniais sofridos pelo empregado em razão de acidente de trabalho está condicionada, além da configuração do nexo de causalidade, à comprovação do dolo ou da culpa do empregador. Portanto, “não há como se negar que, como regra geral, indubitavelmente a responsabilidade civil do empregador, por danos decorrentes de acidente de trabalho, é subjetiva, devendo ser provada alguma conduta culposa de sua parte, em algumas das modalidades possíveis, incidindo de forma independente do seguro acidentário, pago pelo Estado.”⁷⁶

4.2. RESPONSABILIDADE OBJETIVA

A constatação de que o empregado “tenha sofrido algum tipo de dano é pressuposto indispensável para o cabimento da indenização”⁷⁷, pode ocorrer à hipótese de indenização sem culpa, como nos casos de responsabilidade objetiva, mas não há possibilidade de se acolher qualquer pedido de reparação quando não houver dano caracterizado ao empregado, que tanto pode ser material, moral ou estético.

⁷⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª ed. São Paulo. LTr, p.90, 2008.

⁷⁵ VILLELA, Fábio Goulart. **Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente de Trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 70, n. 7, p. 844, jul. 2006.

⁷⁶ FILHO, Rodolfo Pamplona. **Temas Atuais – Direito Civil e Direito do Trabalho**. 2ª ed. Editora Leeditathi, p.117, 2005.

⁷⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.197, 2007.

Além da cobertura previdenciária (Seguro de Acidente do Trabalho⁷⁸), há a reparação do dano decorrente daquele que tinha o dever de zelar pela segurança física de seus empregados. Alias, “observe-se que as reparações infortunisticas – benefícios previdenciários – são tarifadas, não ressarcindo integralmente o dano emergente e o lucro cessante advindos do acidente.”⁷⁹ A indenização previdenciária busca apenas “uma solução indenizatória com vistas à remuneração do trabalhador que, devido ao acidente, diminuiu ou desapareceu. Isso faz com que o complemento da indenização possa, baseado nos princípios da responsabilidade com culpa, buscar uma reparação mais ampla, complementar, ou seja, a civil.”⁸⁰

A distinção está no fato do INSS cobrir todos os acidentes e doenças com a preocupação de não deixar o segurado desprotegido, notadamente nos acidentes e doenças ocupacionais. Quando há “culpa do empregador ou no caso de acidente oriundo de atividade em que o risco é previsível da própria atividade normal da empresa, deverá o agente indenizar a vítima, além do benefício previdenciário, pois, do contrario, o simples custeio mensal do SAT eximiria o empregador de qualquer indenização”⁸¹, o que poderia fomentar o descumprimento da legislação referente à segurança do trabalho, o que é inadmissível, mormente num país recordista mundial de acidente do trabalho.

Assim, “eventual dano imputado ao empregador escapará ao valor acobertado pelo seguro social, assegurando ao infelizmente a ampla reparação por meio de ação judicial. Diante dessa circunstancia, a responsabilidade civil estará embasada no ato culposo – dolo ou culpa simples – do empregador, conforme artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal.”⁸² Ressalve-se o caso em que a atividade normalmente exercida pelo agente implique riscos à vitima, situação em que a responsabilidade civil será objetiva, conforme preconiza o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

⁷⁸ O Seguro de Acidente do Trabalho – SAT é um direito do trabalhador previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVIII, sendo de responsabilidade do empregador o seu recolhimento mediante pagamento de um adicional sobre a folha de salários de seus empregados, com alíquotas que podem variar entre 1% a 3%, conforme o grau de risco da atividade preponderante da empresa.

⁷⁹ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.185, 2007.

⁸⁰ FERREIRA, Rosni; FERREIRA, Deyse. **Guia Pratico de Previdência Social**. São Paulo. LTr, p.408, 1999.

⁸¹ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.185, 2007.

⁸² NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.185, 2007.

A Constituição Federal assegura a todo trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Nesse sentido é a dicção do artigo 7º, XXVIII, “XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. “Com esteio nesse dispositivo, o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa de modo a preservar a sua saúde e segurança física. Tal regramento tem como destinatário o empregador.”⁸³

Observa-se que a “prevenção de infortúnios no trabalho encerra valor jurídico muito maior que a mera reparação do dano, vez que o respeito à dignidade do trabalhador pressupõe a preservação de sua saúde física e mental.”⁸⁴ Quando a empresa empregadora constitui sua atividade econômica e dela retira o lucro com a concorrência direta do serviço prestado por seus empregados, passa também a ter o dever de assegurar a integral integridade física, psíquica, moral e mental dos seus empregados. Nessa esteira, pertinente invocar os artigos 157, 162 e 166, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais estabelecem a obrigatoriedade da adoção de medidas que visam à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Em igual sentido dispõe o §1, do artigo 19, da Lei nº 8.213/1991, depois de definir o acidente do trabalho “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção da saúde e segurança do trabalhador”.

Não seria diferente, também, frente ao artigo 154 da CLT, que expressamente declara que a observância das disposições sobre Medicina e Segurança do Trabalho, prevista na Consolidação, “não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições” relativas à matéria. Sua abrangência é ampla, atinge qualquer tipo de norma cujo conteúdo verse sobre segurança e saúde.

Logo, cabe ao empregador obedecer toda e qualquer norma a respeito.

Em conformidade com o regramento exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico não só estabelece inúmeras medidas de prevenção da saúde do trabalhador, como impõe ao empregador a obrigação de identificar previamente os fatores de risco, eliminando-os do ambiente laboral, antes

⁸³ MACHADO, Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho No Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo. LTr, p.88, 2001.

⁸⁴ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.202, 2007.

que o empregado sofra as consequências danosas advindas daqueles fatores.⁸⁵

Portanto, depreende-se do regramento demonstrado, que todo o sistema jurídico encontra-se calcado na preservação da qualidade do ambiente de trabalho e na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. “Com outras palavras: o empregador tem a obrigação de zelar pela conservação da saúde de seus empregados, sendo que quando maior for a exposição do empregado a riscos ambientais do trabalho, maior deverá ser o cuidado e a prevenção de acidentes.”⁸⁶ Portanto, pode-se dizer que quando se trata de acidente do trabalho, com efeitos meramente individuais, e causado por empresa que não exerce atividade normalmente de risco, a responsabilidade civil do agente será subjetiva, aplicando-se a parte final do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, que exige a prova de culpa patronal. “Caso o acidente de trabalho (ou doença ocupacional) decorra de atividade normalmente de risco (artigo 927, paragrafo único do Código Civil) a responsabilidade será objetiva.”⁸⁷

Não se olvide que em qualquer hipótese o empregador deve tomar todas as medidas necessárias para evitar qualquer tipo de dano à integridade física, moral e mental de seus empregados a fim de se livrar da condenação por reparação. “Nos casos em que a atividade lucrativa da empresa apresente sérios riscos pela sua própria e regular execução, a responsabilidade civil prescindirá da apuração de ato culposo do agente.”⁸⁸

Pelos parâmetros do artigo 927 do Código Civil, “para que haja indenização, será necessário comparar o risco da atividade que gerou o dano com o nível de exposição ao perigo dos demais membros da coletividade.”⁸⁹ Qualquer um pode tropeçar, escorregar e cair em casa ou na rua, ser atropelado na calçada por um automóvel, independentemente de estar ou não no exercício de qualquer atividade, podendo mesmo ser um desempregado ou aposentado. No entanto “se o risco a que

⁸⁵ SWIECH, Maria Angela Szpak. **Obrigações Patronais Quanto à Segurança e Saúde Ocupacional**. 2003.

⁸⁶ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.209, 2007.

⁸⁷ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.212, 2007.

⁸⁸ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.213, 2007.

⁸⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de: **Responsabilidade Civil Objetiva por Acidente do Trabalho: teoria do risco**. Revista LTr, vol. 68, p.412, abril de 2004.

se expõe o trabalhador estiver acima do risco médio da coletividade em geral, caberá o deferimento da indenização, tão somente pelo exercício dessa atividade.”⁹⁰

A omissão do empregador na eliminação do risco a que submete o seu empregado configurará ato culposo em relação a eventual dano ou doença daí decorrente. Tal culpa reside na negligência do dever de zelar pela saúde dos empregados. Na prática, a configuração da atividade normal de risco, aludida do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil se dá pela técnica de comparação setorial. Com efeito, é possível asseverar que determinado acidente em determinado ramo de atividade empresarial encontra-se estaticamente, abaixo ou acima da média.

Assim, por exemplo, a queimadura é um tipo de acidente raro na estatística, do setor da construção civil; contudo, o traumatismo craniano decorrente de queda livre é um acidente comum e bem acima da média em relação aos demais ramos da atividade. Ainda, a contração de doença pulmonar é rara no setor bancário, contudo a LER (lesão por esforço repetitivo) constitui moléstia amíúde aos bancários.⁹¹

Logo, é possível concluir que toda espécie de acidente, ocorrido em determinado setor empresarial, que se encontra dentro de faixa estatística acima da média da tabela de notificações acidentárias do INSS, será considerada como decorrente de “atividade normal de risco”⁹², de que trata o parágrafo único 927 do Código Civil. Assim, o empregado acidentado deverá demonstrar que o tipo de acidente de que foi vítima é comum naquele ramo de atividades da empregadora, carreando aos autos a respectiva tabela comparativa do INSS.

4.3. JURISPRUDÊNCIA SOBRE RESPONSABILIDADE DO ACIDENTE DO TRABALHO

⁹⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de: **Responsabilidade Civil Objetiva por Acidente do Trabalho: teoria do risco**. Revista LTr, vol. 68, p.412, abril de 2004.

⁹¹ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.215, 2007.

⁹² NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.215, 2007.

A jurisprudência vem firmando posição no sentido de que a fixação da indenização oriunda de acidente do trabalho ou doença ocupacional, tem o objetivo de “compensar a vítima – considerando, para tanto, a sua condição econômica – e ao mesmo tempo prevenir a reincidência do ato ilícito – levando-se em conta, para tanto, a condição financeira do agente.”⁹³

Obviamente, a indenização não deve levar ao enriquecimento sem causa, porém, também não deve subestimar a lesão sofrida, razão pela qual se faz necessário encontrar um ponto de equilíbrio, considerando todas as circunstâncias atinentes ao caso concreto.

Nessa perspectiva, trazem-se ao presente trabalho como exemplos, cinco casos julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, para demonstrar qual é o entendimento aplicado pela jurisprudência nacional majoritária ao analisar casos de acidentes no trabalho e doenças ocupacionais.

PROCESSO: 0001094-72.2010.5.01.0262 – Juiz: Ronaldo da Silva Callado – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro. EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Nos termos dos incisos I e II do art. 157 da CLT, cabe à empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados, através de ordens de serviços, quanto às precauções que deve tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho, sob pena de incorrer em “ilicitude por violação de normas de proteção” (Luis Manuel Teles de Menezes Leitão. Direito das obrigações. Volume 1, 6ª ed., Coimbra, Almedina, outubro 2007, p. 296). E, no caso em tela, mais grave foi a conduta da ré, permitindo que o autor, ocupante da função de porteiro, transportasse vidro, função diversa da sua, sem o devido preparo e orientação, desprovido das condições mínimas de segurança. Diante do risco potencial da natureza da atividade desempenhada pelo empregado - manuseio com vidros - necessário se faz analisar a responsabilidade do empregador sob à ótica da responsabilidade objetiva, pois o inciso XXVIII, do art. 7º, da Constituição da República, não é impedimento para a aplicação do disposto no parágrafo único do art. 927, do Código Civil, quando se tratar de atividade de risco (Enunciado 377 do CEJ/CJF).⁹⁴

No caso concreto julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, verifica-se claramente a aplicação do disposto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, responsabilidade objetiva, pois a empresa empregadora é uma vidraçaria, e o empregado feriu a mão enquanto segurava um vidro, portanto o acidente sofrido pelo empregado está relacionado à atividade normal de risco da

⁹³ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTr, p.215, 2007.

⁹⁴ TRT da 1ª Região: PROCESSO: 0001094-72.2010.5.01.0262.

empregadora. A empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) a título de indenização por danos morais, oriundos do acidente de trabalho, devido à falta de cautela e pelo não atendimento à NR-6.

PROCESSO: 0001025-05.2011.5.02.0221 – Juiz: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. ÓBITO DO TRABALHADOR. RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL. CONFIGURAÇÃO. Longe de ter havido qualquer responsabilidade da vítima pelo acidente de trabalho que ceifou sua vida, evidencia-se no processado a absoluta insegurança e risco ambiental no local de trabalho, expondo os trabalhadores a todo tipo de risco de lesões, tal como ocorreu com o de cujus. É forçoso concluir que a empresa demandada não cumpriu com o dever que lhe é imposto de efetiva eliminação dos riscos no ambiente de trabalho, violando os mandamentos estampados no art. 157, inciso I e II, da CLT e §1º, art. 19, da Lei nº. 8213/91. Em face do exposto, emerge dos autos a irrefragável culpa da reclamada pelo acidente de trabalho, em razão do total descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, pelo que é devida a reparação civil. Assim sendo, materializada no processado a tríplice concorrência para a caracterização da responsabilidade civil da recorrente (dano, nexos causal e culpa), exsurge incontestemente o dever de indenizar os patentes danos materiais e morais sofridos. Mostra-se irrepreensível, portanto, o decisum de origem, pelo que se nega provimento ao apelo da reclamada.⁹⁵

No caso concreto julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, a condenação da empresa empregadora não se deu com base na responsabilidade objetiva, e sim subjetiva, pois a empregadora não tinha treinado o empregado para realizar qualquer trabalho de manutenção no interior do quadro de alta tensão. Restou ainda demonstrado, pela prova oral colhida em audiência, que o empregado foi designado para fazer a manutenção da máquina e que a operação não impunha o desligamento do sistema de energia elétrica, evidenciando a responsabilidade da empresa pelo acidente, já que permitiu que pessoa não autorizada trabalhasse no local. A empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a título de indenização por danos morais, oriundos do acidente de trabalho.

PROCESSO: 0000165-93.2011.5.03.0150 – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. EMENTA: INDENIZAÇÃO. DOENÇA DO TRABALHO. Para que haja o dever de reparação, exige-se a presença concomitante dos seguintes requisitos: uma conduta ilícita do empregador (dolosa ou culposa, comissiva ou omissiva), o dano e, finalmente, o nexo de causalidade entre este e aquela, nos termos dos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil. Comprovado o nexo causal entre a atividade laboral do reclamante e o mal de que foi acometido, bem como a culpa do

⁹⁵ TRT da 2ª Região: PROCESSO: 0001025-05.2011.5.02.0221.

empregador, mantém-se a condenação ao pagamento das indenizações por danos morais e materiais.⁹⁶

No caso concreto julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, a condenação da empresa empregadora deu-se com base na responsabilidade subjetiva, porque por meio do laudo médico pericial constatou-se que a doença ocupacional (DORT) do empregado teve como causa e origem contributiva os riscos ergonômicos presentes no ambiente de trabalho. O empregado teve perda parcial permanente da capacidade laborativa, motivo pelo qual a empregadora foi condenada a pagar pensão mensal no valor de 5% do valor salário recebido pelo empregado, e ainda, a empresa foi condenada a pagar R\$ 7.000,00 (sete mil reais) a título de danos morais, oriundos da doença ocupacional adquirida.

PROCESSO: 0001414-75.2011.5.04.0401 – Juiz: Max Carrion Brueckner – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul. EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL EXTRA CONTRATUAL SUBJETIVA. CULPA NO EVENTO DANOSO. NEGLIGÊNCIA DO EMPREGADOR. DEVER GERAL DE CAUTELA. Não comprovada a adoção de medidas que garantam um ambiente de trabalho saudável e seguro, a culpa do empregador na ocorrência do infortúnio laboral decorre da ausência de adoção de procedimentos preventivos da ocorrência do dano, em violação do disposto no artigo 157 da CLT e no artigo 19 da Lei nº 8.213/91, do que emerge o dever de indenizar. Responsabilidade civil extracontratual subjetiva do reclamado caracterizada pela culpa no evento danoso, diante da negligência no dever geral de cautela imposto ao empregador.⁹⁷

No caso concreto julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, verifica-se a aplicação da responsabilidade objetiva com base no artigo 186 do Código Civil, e no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, porque a empresa empregadora foi negligente por não reduzir os riscos inerentes ao trabalho. O empregado feriu o joelho durante a atividade de pintura, tarefa determinada pela empregadora. Após intervenção cirúrgica e sessões de fisioterapia, o empregado recuperou-se da lesão sofrida. A empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) a título de indenização por danos morais, oriundos do acidente de trabalho.

PROCESSO: 26293.2011.002.009.00.0 – Juíza: CÉLIA REGINA MARCON LEINDORF – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná. EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO- RESPONSABILIDADE DO

⁹⁶ TRT da 3ª Região: PROCESSO: 0000165-93.2011.5.03.0150.

⁹⁷ TRT da 4ª Região: PROCESSO: 0001414-75.2011.5.04.0401.

EMPREGADOR QUANTO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA- A culpa do Reclamado mostra-se presente na modalidade de omissão quanto ao dever geral de cautela. Nessa linha, a CLT, em seu artigo 157, determina que as empresas devem "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho", sendo tal dever confirmado pela Lei nº 8.213/91, em seu artigo 19, parágrafo 1º, que dispõe que "a Empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador". Registre-se que é responsabilidade do empregador zelar pela segurança de seus empregados e, no presente caso, deveria ter impedido que a obreira se aproximasse da máquina, já que tinha havido um vazamento no local. Assim, a culpa da Reclamada fica evidenciada pelo descumprimento de normas de segurança, saúde e higiene, visando à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF).⁹⁸

No caso concreto julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, a condenação da empresa empregadora deu-se com base na responsabilidade subjetiva, na modalidade de omissão quanto ao dever geral de cautela, devido à falta de manutenção na máquina que originou o vazamento de gás, causando as queimaduras na empregada. Considerando a conduta da empresa, a gravidade da lesão, o impacto emocional, foi presumida a existência de abalo de ordem psíquica e moral. A empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de ressarcimento dos valores pagos com remédios e tratamento psicológico, oriundos do acidente de trabalho.

⁹⁸ TRT da 9ª Região: PROCESSO: 26293.2011.002.009.00.

5. OS BENEFÍCIOS DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Atualmente, o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como também os aspectos psicológicos do local de trabalho. Muitas organizações estão percebendo que, ao melhorar a qualidade de vida e aumentar a segurança no trabalho para seus empregados e suas famílias, torna-se a empresa mais saudável, competitiva e produtiva no mercado, que melhora sua imagem perante os clientes e fornecedores. Essa é uma das principais funções da Saúde e Segurança no Trabalho, que está baseada em dois aspectos importantes que são o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional.

É indiscutível que o capital humano de uma organização tem influência direta sobre a produtividade, o que leva a área de gestão de pessoas a preocupar-se cada vez mais com o desgaste sofrido pelos profissionais durante o exercício de suas funções, fazendo com que busquem formas inovadoras de promover a qualidade de vida no trabalho. Tais ações vêm para contribuir, para elevar a satisfação do trabalhador e a produtividade empresarial.

O atual ambiente organizacional⁹⁹ caracteriza-se por uma turbulência crescente, com as mudanças sucedendo-se a uma velocidade sem precedentes. A partir do crescimento da economia, intensificou-se a necessidade de reorganização das estruturas, da adoção de novas técnicas de gestão administrativa e de um inovador processo produtivo a fim de compatibilizar a organização com condições necessárias à sua sobrevivência em um ambiente competitivo.¹⁰⁰

Quando a empresa torna o seu local de trabalho saudável, elimina afastamentos e aposentadorias especiais de seus empregados. A empresa que se preocupa com a qualidade de vida e segurança no trabalho, não só inibe as causas de acidentes, mas também contribui para o conforto e bem-estar do trabalhador, resultando num profissional mais disposto, mais receptivo e até mesmo mais criativo em função de estar motivado. Os acidentes e doenças de trabalho geram gastos, portanto, oferecer condições de segurança tornou-se requisito obrigatório às

⁹⁹ GAMA, Cláudio Márcio Araújo da. **Estratégia**: Conceito de ambiente organizacional: Ambiente organizacional é o conjunto de forças, tendências e instituições, tanto externas como internas à empresa, que têm potencial para influenciar o seu desempenho.

¹⁰⁰ Tecnologia da Informação nas Organizações - VII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – 2010.

empresas que desejam ser competitivas. Com a segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho, diretamente ligadas à responsabilidade social da empresa, é preciso aliar os investimentos em prevenção, com a formação e treinamento de trabalhadores e profissionais da área.

A segurança do trabalho é uma ciência multidisciplinar que se traduz “basicamente, em confiança”¹⁰¹, no empregador, que se preocupa tanto com as condições físicas, como mentais e sociais do trabalhador, com o objetivo de tornar o trabalho prazeroso e saudável, tornando o emprego mais que uma forma de retirar o seu sustento, para que o trabalhador possa encarar seu trabalho como algo importante para sua própria satisfação pessoal. Para as organizações o investimento nas condições de segurança do trabalho propicia reflexos vários aspectos: pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ações trabalhistas e cíveis, taxa do seguro de acidente de trabalho, além de benefícios indiretos como qualidade de vida no ambiente de trabalho, aumento do rendimento e principalmente satisfação da necessidade básica de segurança.

As empresas “engajadas no preceito da qualidade total”¹⁰², não podem colocar de lado a qualidade de vida de seus trabalhadores e, por conseguinte, a segurança e a saúde destes”¹⁰³, porque seria impraticável qualidade total sem se pensar em qualidade de vida no trabalho, que por sua vez, origina-se das condições do ambiente, inicia-se então a busca do conforto e higiene ambiental, ergonomia e prevenção contra acidentes.

Tendo como ideia básica o fato que as pessoas são mais produtivas quando estão mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho, entende-se que qualidade de vida no trabalho é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os empregados encontram-se envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. Desta forma os benefícios e vantagens das organizações que investem em segurança do trabalho e na qualidade de vida, parte do princípio de que a prevenção de acidentes é a forma mais coerente de ganhar tempo, reduzir

¹⁰¹ VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. Vol. II. Florianópolis. Mestra, p.459, 2000.

¹⁰² CAMPOS, V. F. **Gerência da Qualidade Total: estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira**. Belo Horizonte. Fundação Cristiano Ottoni, p.13, 1989. **Qualidade total** significa pensar uma política de qualidade nas empresas, pensar na qualidade de vida de seus trabalhadores, no efetivo exercício de seus direitos trabalhistas, consolidando cada vez mais as instituições da sociedade para afirmação do processo democrático na sociedade brasileira.

¹⁰³ VENDRAME, Antônio Carlos. **Gestão do Risco Ocupacional**. São Paulo. IOB. 2008.

custos diretos e indiretos, além de ser menos traumático para os empregados e para a sociedade. No entanto, as organizações ganham com o aumento da produtividade, sem dúvida, melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que se evita maiores desperdícios, reduzindo custos operacionais.

Os trabalhadores se beneficiam tendo mais liberdade e responsabilidade de tomar decisões, passam a ter mais satisfação com o trabalho executado, melhorando assim seu desempenho. Passam a ter um ambiente melhor, tanto psicológico como físico, dentro da organização, melhorando seu relacionamento dentro do grupo, tornando mais participativo, passando a utilizar suas potencialidades e talentos.

5.1. PREVENÇÃO DE ACIDENTE E DOENÇAS OCUPACIONAIS

A necessidade de uma ação preventiva, direta ou indireta, contra os acidentes do trabalho é geralmente direcionada “para a redução dos efeitos da patologia profissional e fabril.”¹⁰⁴ Qualquer sistema de prevenção dos infortúnios do trabalho há de partir do perfeito conhecimento de suas causas. A prevenção é atitude antecipatória, porque o risco sempre está presente antes do evento danoso, por isso a principal etapa do processo de prevenção é a de reconhecimento dos riscos ocupacionais. Nesse caso, pelo risco já estar presente, será preciso intervir no ambiente de trabalho. Reconhecer o risco é uma tarefa que exige observação cuidadosa das condições ambientais, caracterização das atividades, entrevistas e pesquisas.

Porém, há ocasiões em que o risco é identificado após o comprometimento da saúde ou da vida do trabalhador, e com a implementação do Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO¹⁰⁵ (NR-7) e de Prevenção de Riscos Ambientais –

¹⁰⁴ CAMPO, José Luiz Dias; CAMPO, Adelina Bitelli Dias. **Acidentes Do Trabalho: Prevenção E Reparação**. São Paulo. LTr, p.35, 1991.

¹⁰⁵ GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.206, 2006: **PCMSO** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, corresponde a um programa técnico-preventivo a ser realizado pela empresa como parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas no campo da proteção à saúde de seus empregados, devendo estar articulado com o disposto na demais normas preventivas.

PPRA¹⁰⁶ (NR-9), ambas do Ministério do Trabalho e Emprego, é possível obter um diagnóstico precoce dos agravos à saúde e à vida do obreiro. Nesses casos, enquanto a Medicina do Trabalho cumpre o seu papel preventivo, ao rastrear e detectar o dano à saúde, caberá à Engenharia de Segurança intervir com rapidez no ambiente para impedir que outros trabalhadores sejam ou continuem sendo expostos aos riscos. Os dois programas aludidos são obrigatórios, além de importantíssimos para empresa, a fim de evitar danos de toda ordem.

A adoção das medidas de controle, que representam uma etapa da prevenção, será antecedida pela avaliação dos riscos, quando eles serão quantificados para subsidiar seu controle. A referida intervenção se fará, na maioria das vezes, nas fontes geradoras dos riscos, nas possíveis trajetórias e nos meios de propagação dos agentes. Sendo assim, caberá à equipe de Saúde e Segurança, juntamente com o empregador, especificar e propor equipamentos, alterações no arranjo físico, obras e serviços nas instalações, procedimentos adequados, enfim, uma série de recomendações técnicas pertinentes a projetos e serviços de engenharia. O Médico do Trabalho, através dos exames necessários – clínicos e laboratoriais, se acaso detectar quaisquer alterações no organismo/comportamento do trabalhador, deve adotar medidas efetivas que resolvam a questão de pronto. A conscientização do perigo e da necessidade de adaptação ao ambiente de trabalho é sem dúvida o ponto de partida para melhorar a confiabilidade de todos os sistemas de segurança e controle.

Há estudos¹⁰⁷ que demonstram que existe correlação entre a incidência de acidentes de trabalho e a prestação de jornada de trabalho extenuante.

As estatísticas demonstram que o índice de acidentes de trabalho em sobrejornada é três vezes superior ao registrado em jornada normal em função do cansaço e do desgaste físico que prejudicam o desempenho dos trabalhadores além de causar uma reação mais lenta às condições de riscos que porventura estejam presentes nos locais onde as tarefas são desenvolvidas.¹⁰⁸

¹⁰⁶ GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manuel de Segurança e Saúde no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr, p.254, 2006: **PPRA** – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüentemente controle da ocorrência de risco ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

¹⁰⁷ VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão.

¹⁰⁸ LIMA, José Amaro Barcelos. **A Sobrejornada e os Acidentes de Trabalho**. Rio de Janeiro. Senge, p.2, 2011.

A sobrejornada é uma das mais comuns causas de acidentes do trabalho, porque a ampliação sistemática do horário de trabalho acentua, decisivamente, as chances de ocorrência de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais. “Um estudo francês mostrou que mais de 40% de uma amostra de acidentes pesquisados aconteceram com trabalhadores que trabalhavam mais de 50 horas por semana. Em um estudo brasileiro, 52% dos acidentes que aconteceram com metalúrgicos foram produzidos quando eles estavam fazendo horas extras.”¹⁰⁹

Sendo assim, há necessidade de um bom gerenciamento dos riscos, o que poderá ser feito observando as etapas que são necessárias à prevenção, porque gerenciar significa ter presente o que deve ser feito por antecipação do acontecimento do acidente. Depois de acontecido, embora sejam tomadas todas as providências para reequilibrar uma situação posta, sempre haverá resultado danoso, de bens materiais e/ou imateriais. O risco é sempre potencial em qualquer atividade, movimento, gesticulação, quanto às pessoas, e em qualquer empreendimento, tanto físico/material, quanto de comunicação. Por isso há que preveni-lo adequadamente através de um planejamento que exige etapas, como a organização de ideias, a adequação à realidade, o controle permanente no desenvolvimento e, acima de tudo, uma boa distribuição de funções sob uma orientação ou coordenação segura daquilo que está sendo realizado. O risco, por sua vez, é algo que se antecipa ao acontecimento danoso, e na maioria das vezes plenamente previsível.

Portanto, a prevenção deve começar pelo trabalhador, através de orientações, palestras, cursos, e todos os meios de comunicação a ele para conscientizá-lo dos riscos a que está exposto permanentemente, tanto no trabalho, como fora dele, e que poderão custar-lhe muito. Não menos preocupante é a situação do empregador, que deve implementar todas as políticas necessárias à proteção e à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa, além de proteger, também, o patrimônio posto no segmento explorado.

¹⁰⁹ LIMA, José Amaro Barcelos. **A Sobrejornada e os Acidentes de Trabalho**. Rio de Janeiro. Senge, p.3, 2011.

5.2. INVESTIMENTOS E GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Como Técnico em Segurança do Trabalho tive acesso aos planos de gestão em saúde e segurança do trabalho de empresas dos mais variados ramos. Estes procedimentos serviram de base para fundamentar este trabalho que a partir deste tópico versará sobre os benefícios de se implementar um plano de gestão em saúde e segurança.

Com o objetivo de “conquistar mercados e recrutar profissionais cada vez mais exigentes”¹¹⁰, as empresa devem demonstrar um comprometimento cada vez maior com a área de saúde e segurança do trabalho. Os triunfos das empresas que investem em saúde e segurança do trabalho aparecem fora e dentro das organizações. Externamente, a relação com atuais e potenciais clientes é beneficiada pela melhoria da imagem da empresa, que demonstra um compromisso com o tema da saúde e segurança do trabalho. Internamente, a operação da empresa é beneficiada por fatores como a redução dos afastamentos, dos acidentes de trabalho e da vulnerabilidade legal, o que traz uma melhora na produtividade.

Na prática, para alcançar os objetivos citados, as empresas devem implantar o levantamento de riscos e perigos ocupacionais, com a promoção de controles necessários para mitigar os que são significativos, e também, o atendimento de todos os requisitos legais envolvidos com a atividade da empresa, como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, é importante que sejam atendidos os requisitos legais de saúde e segurança e que o plano estratégico da empresa seja de melhoria contínua, com a antecipação dos riscos e avaliação de incidentes.

A participação e o comprometimento dos trabalhadores são fundamentais para a o bom desempenho da empresa na preservação e gerenciamento de riscos, pois devem demonstrar que conhecem os riscos de sua atividade e adotar um comportamento seguro. Já os empresários precisam estar engajados em prover os recursos financeiros, humanos e físicos necessários para a implantação e manutenção do sistema de saúde e segurança. “O empresário deve demonstrar comprometimento, provando que as questões de saúde ocupacional são importantes

¹¹⁰ PROTEÇÃO, Revista. **A expansão econômica e a crescente competitividade impulsionam o avanço da certificação em SST**. Anuário Brasileiro de Proteção 2012.

e estratégicas para seu negócio. Afinal, o comprometimento deve partir do maior nível hierárquico da organização e permear até o chão de fábrica.”¹¹¹

Todos devem participar. Especialmente os profissionais prevencionistas¹¹², que devem conhecer, gerenciar e manter sob controle a legislação aplicável e os riscos relacionados ao trabalho. A partir do domínio do cenário de saúde e segurança em sua empresa, o profissional da área técnica deve se colocar, na companhia, como um facilitador do processo de implantação das práticas necessárias para assegurar o bom ambiente de trabalho. Além disso, tal situação também proporciona um ganho de confiabilidade no mercado, indicando que a empresa segue padrões de excelência na administração da saúde e segurança de seus empregados.

Criar uma cultura prevencionista é importante para a manutenção da marca e para a continuidade dos seus negócios, além da economia financeira por não se ter o passivo trabalhista, ações judiciais, custo com médicos e exames. A legislação de saúde e segurança tem uma complexidade muito grande e uma vasta gama de tarefas. É preciso sistematizar e gerenciar o sistema de gestão, pois assim, será alcançado melhor nível de controle e melhores resultados. A sociedade quer comprar de empresas que sejam responsáveis com o meio ambiente e com a saúde e segurança do trabalho. Trabalhar errado tem um peso social.

Sendo assim, torna-se necessária uma profunda reflexão por parte dos empresários quanto à importância do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho, eliminando-se de vez o falso conceito de que prevenção de acidentes é custo, quando, na verdade, sempre foi e continuará sendo, um grande investimento.

A saúde e segurança no trabalho tem importância fundamental, pois está associada ao processo produtivo da empresa e, sob as condições adequadas, permite ao trabalhador direcionar toda a sua potencialidade ao trabalho, minimizando os riscos e a possibilidade de acidentes. Logo, os investimentos na área de saúde e segurança do trabalho são compensados pelos ganhos de produtividade dos empregados, melhores condições de trabalho e segurança para os empregados, o que é convertido em uma maior competitividade da empresa no mercado.

¹¹¹ PROTEÇÃO, Revista. **A expansão econômica e a crescente competitividade impulsionam o avanço da certificação em SST**. Anuário Brasileiro de Proteção 2012.

¹¹² Técnicos de Segurança do Trabalho, Técnicos Ambientais, Engenheiros, Enfermeiros, Médicos, Bombeiros e outros profissionais dedicados a prevenção.

Para construir um sistema de gestão, requer-se que a saúde e segurança do trabalho façam parte da política da empresa, pois o funcionamento de um sistema de gestão depende da vontade das empresas em estabelecerem dentro do seu meio, da sua missão, da sua política e de seus valores, a importância da saúde e segurança do trabalhador. Feito isso, ela deve eleger os modelos não só de boas práticas, mas de sistemas de gestão que atendam a sua realidade dentro de seus processos e do mercado. Um sistema eficaz de gestão em saúde e segurança do trabalho requer, além do convencimento da alta gerência, um trabalho em equipe realizado pelos profissionais e o envolvimento dos trabalhadores. É uma ação complexa, que aponta a necessidade de se criar uma cultura de prevenção.

Os profissionais da área técnica precisam se conscientizar da necessidade imperativa de agregar a gestão de segurança e saúde no trabalho ao negócio da empresa. Dessa forma, é preciso haver integração, pois saúde e segurança não podem ser vistas de maneira isolada, devem estar integradas com a unidade jurídica e também com a unidade de recursos humanos.

A construção de um sistema de gestão deve ser baseada nas ações de planejar, fazer, verificar e agir. Assim, no planejamento deve-se pensar na estruturação da política relacionada aos riscos presentes dentro da atividade, pensar na estruturação de um serviço especializado de saúde e segurança que tenha a possibilidade de realizar um trabalho efetivo diante daquilo que as Normas Regulamentadoras estabelecem. A próxima ação deve abranger os requisitos de implantação. Desenvolve-se uma estrutura para prevenir os riscos e se realizam treinamentos. É preciso monitorar o que está sendo feito, é necessário criar indicadores que sejam exequíveis e coerentes com a realidade da empresa. Na verificação deve-se efetivamente realizar a análise crítica para então agir. Nesse momento se coloca a administração da empresa diante dos problemas que ela tem e das novas soluções que precisa tomar para a melhoria contínua, voltando ao planejamento, à implementação, à verificação e novamente agindo para executar as melhorias previstas. A equipe de segurança precisa entender do negócio e como discutir com o empresariado, com o gestor.

O sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho deve ser composto por um conjunto de iniciativas da organização, com políticas bem definidas, programas estruturados dentro da realidade laboral, procedimentos claros, indo além das normas regulamentadoras e exigências legais. Cria-se uma cultura envolvente

que atinja toda a população da empresa, começando pelo alto escalão e chegando até a base operacional, incorporada de tal modo que seja uma prática no dia-a-dia de cada um, dentro e fora da empresa. Deve-se saber se comunicar com o trabalhador, mostrando como a saúde e segurança deve ser aplicada, a importância de treinamentos e a realização de simulados, que vão permitir que se verifique que na prática tudo funcionará como o planejado. Também é importante um contato direto com a supervisão dos trabalhadores, mostrando importância da prevenção na indústria e em casa. A ausência de um sistema de gestão de saúde e segurança dos trabalhadores pode comprometer a produtividade, a qualidade, os custos, os cronogramas de atividade e o próprio meio ambiente de trabalho. O sistema de gestão consiste em documentos compostos de informações e indicações relevantes em matéria de segurança e de saúde necessárias para reduzir o risco de ocorrência de acidentes e para proteção da saúde dos trabalhadores.

No referido plano, devem-se planejar medidas de prevenção, destinadas a minimizar o fator risco, e de proteção, destinadas a atenuar os efeitos devidos aos acidentes, permitindo, assim, que a empresa possa controlar seus riscos de acidentes e doenças ocupacionais, bem como melhorar seu desempenho. Cabe ao empresário, preocupado com o meio ambiente de trabalho, estabelecer e manter o sistema de gestão em saúde e segurança, contemplando os requisitos da Política de Saúde e Segurança do Trabalho. Essa política deve ser autorizada pela administração da empresa e ser apropriada à natureza e escala dos riscos da organização. Deve incluir o comprometimento com a melhoria contínua, bem como o comprometimento com o atendimento, pelo menos, à legislação vigente de Segurança e Medicina de Trabalho aplicável, e a outros requisitos subscritos pela organização. Deve ser documentada, implementada e mantida, ser divulgada junto a todos os empregados, com o intuito de que os mesmos tenham conhecimento de suas obrigações individuais em relação ao sistema de gestão, garantindo-se que esteja sempre disponível para as partes interessadas. Deve ser periodicamente analisada, criticamente, para assegurar que a mesma permaneça pertinente e apropriada à organização.

A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para a identificação contínua de perigos, a avaliação de riscos e a implementação das medidas de controle necessárias. Esses procedimentos devem incluir: atividades de rotina e não-rotineiras, atividades de todo o pessoal que tem acesso aos locais de trabalho

(incluindo subcontratados e visitantes), instalações nos locais de trabalho, tanto as fornecidas pela organização como por outros; implementação e operação – a responsabilidade final pelo sistema de gestão é da administração. A organização deve nomear um membro da administração com responsabilidade específica para assegurar que o sistema de gestão seja adequadamente implementado e atenda aos requisitos em todos os locais e esferas de operação dentro da organização.

A administração deve fornecer todos os recursos essenciais para a implementação, controle e melhoria do sistema de gestão, verificação e ação corretiva – a empresa deve estabelecer e manter procedimentos para monitorar e medir, periodicamente, o desempenho da saúde e segurança. Esses procedimentos devem assegurar: medições qualitativas e quantitativas, apropriadas às necessidades da organização, monitoramento do grau de atendimento aos objetivos do sistema de gestão da organização, medidas proativas de desempenho que monitorem a conformidade com os requisitos dos programas de gestão da saúde e segurança, com critérios operacionais, e com a legislação e regulamentos aplicáveis, medidas reativas de desempenho para monitorar acidentes, doenças, incidentes e outras evidências históricas de deficiências no desempenho da saúde e segurança, registro de dados e resultados do monitoramento e mensuração, suficientes para facilitar a subsequente análise da ação corretiva e preventiva.

A administração da empresa, em intervalos predeterminados, deve analisar criticamente o sistema de gestão, para assegurar sua conveniência, adequação e eficácia contínuas. Esse processo deve assegurar que as informações necessárias sejam coletadas, de forma que permita à administração proceder à avaliação, a qual deverá ser documentada.

5.3. PLANO DE GESTÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Uma política de saúde e segurança “deve ir além dos aspectos ergonômicos, físicos, químicos e biológicos. Deve abarcar as questões relativas ao meio ambiente do trabalho, pois o homem está inserido nesse ambiente de forma integral, bem

como o seu local de trabalho”¹¹³. Uma política de saúde e segurança que se destine ao meio ambiente do trabalho, deverá estar associada a questões relativas à segurança ambiental, social e do trabalho. Tornam-se necessárias as verificações das condições inseguras e a neutralização dos riscos por meio de processos de gestão adequados ao meio ambiente como um todo.

Existem normas específicas que implicam no controle de situações inseguras como: pisos escorregadios, derramamento de líquidos, objetos contundentes, limpeza e higiene, controle de vendas de bebidas alcoólicas, combate a incêndio, além do envolvimento com meio ambiente. Elas determinam o estudo das possíveis condições inseguras, o conhecimento das áreas e as condições de uso. A elaboração de um plano de gestão de saúde e segurança no trabalho é uma ferramenta importante nesse processo de prevenção dos acidentes. Um acidente sempre deverá ser interpretado como sendo um fenômeno multifacetado e resultante da interação de vários fatores, quer de origem física, biológica, psicológica, social ou cultural.

Desta forma, um plano de gestão de segurança no trabalho, deverá lançar mão de duas premissas básicas: a primeira é a preservação das pessoas em detrimento dos bens materiais e a segunda de que, os responsáveis por qualquer atividade de trabalho, deverão responder pelos danos decorrentes ao ambiente de trabalho que propiciam aos seus empregados. Esta argumentação aponta para a necessidade de criação de programas de conscientização para a segurança, direcionados à criação de mecanismos de gestão específicos. Tendo-se em conta que todo acidente é incerto, indesejável e até mesmo remoto, ele poderá acontecer se houver um desliz. É necessário, então, o estabelecimento de uma política de segurança, que propicie aos trabalhadores condições, meios e recursos para que as atividades laborais sejam executadas com segurança ou, pelo menos, em condições de risco controladas.

Um plano de gestão de segurança no trabalho deverá se iniciar pela identificação e análise dos perigos existentes no ambiente laboral. Os riscos serão avaliados e na sequência comparados aos padrões tolerados, a fim de tratá-los e minimizá-los. O plano de gestão de segurança no trabalho direciona-se para a implantação de normas adequadas ao bem estar dos usuários, das instalações, e

¹¹³ VEZZANI, Marco Antônio. **Princípios para Elaboração de um Plano Integrado de Segurança no Trabalho**. São Paulo. UNIBERO, 2002.

avaliações econômicas - custos, resultados, atualizações e correções constantes e a promoção de segurança no trabalho de uma maneira geral.

Em uma unidade de produção a filosofia a ser adotada, deverá estar atrelada as questões regionais e familiares, tais como: o apelo para a relação família/filhos/perdas por insegurança. As normas deverão ser: universalmente aceitas, estarem de acordo com a infraestrutura do trabalho existente, serem particulares, comparativas e passíveis de verificação, devendo ficar a cargo de todos os envolvidos com o processo de produção.

Quanto aos níveis de atuação, devem contemplar os diretores, os colaboradores e a população local. A composição destes três elementos irá gerar a política geral de segurança do trabalho de uma empresa – muito semelhante aos sistemas mais modernos, onde existe uma função segurança adaptada à realidade estrutural de todos os polos do contrato de trabalho, sendo responsabilidade de todos os envolvidos.

Uma vez implantada a política geral de segurança, poderão ser implementadas as políticas secundárias, tais como: as políticas de comodidade – a segurança adquirida impulsiona a comodidade e os desejos de melhorias – políticas de benefícios - comparação de resultados custo/benefícios a curto, médio e longo prazo, políticas de recursos humanos - prevenção; formação profissional; aspectos sociológicos e de higiene e limpeza - e a política ergonômica - os fatores humanos, materiais e organizacionais.

A adoção de uma política geral de segurança no trabalho irá corroborar para sistematização da segurança, facilidade de compreensão e execução de tarefas pertinentes à segurança, direcionando para eficácia do sistema de segurança, ao fortalecimento dos elos entre as diversas atividades e a segurança, a formação e conscientização dos colaboradores, dirigentes e população, permitindo o excelente estado de uso das instalações e equipamentos e a homogeneização dos meios e procedimentos de segurança.

O plano de gestão de segurança no trabalho deverá conter as técnicas de identificação dos perigos e análise da segurança. Esta segunda consiste na análise dos riscos, na identificação dos eventos perigosos, causas, consequências e o estabelecimento de medidas de controle, tendo por objetivo uma área ou um sistema, abarcando, num sentido mais amplo, todo o conhecimento, motivação, consciência e reconhecimento da necessidade de segurança, além da certeza dos

resultados. Deverá ter uma abrangência geral, como no caso de uma unidade de trabalho. O plano de gestão será constituído de, no mínimo, oito etapas básicas: descrição do objeto alvo; seleção dos elementos do objeto alvo; seleção dos eventos perigosos e indesejáveis; identificação das possíveis causas do evento perigoso; identificação das consequências; estabelecimento das medidas de controle das emergências; repetição dos processos para outros eventos perigosos; e a seleção de outros objetos alvo a fim de que possam ser repetidos os processos.

A implementação de um plano de gestão de segurança no trabalho requer um item de suma importância, cuja palavra-chave é conscientização. A conscientização abrange, num sentido mais amplo, todo o conhecimento, motivação, consciência e reconhecimento da necessidade de segurança, além de uma certeza nos resultados. Deverá ter uma abrangência geral, como no caso de uma unidade de trabalho. Ela deverá incluir todos os envolvidos, bem como, outros que venham usufruir do mesmo ambiente de trabalho. O grau de êxito deste plano irá depender, exclusivamente, do interesse dos gestores, eles deverão promover a segurança e o seu grau de aceitação dentre os colaboradores.

Portanto, as ações para a implementação do programa de gestão, deverão estar atreladas aos processos de conscientização de todos os envolvidos, a fim de que eles possam ser os difusores do plano. Somente assim, irão promover, efetivamente, a criação de mecanismos de segurança para o trabalho, em conformidade com as organizações e de acordo com medidas preventivas propostas.

O plano de gestão de segurança no trabalho deverá obedecer a determinadas estratégias e objetivos gerais definidos em função de seu entorno variável. Por meio desta observação, torna-se possível a visualização das principais ações a serem realizadas em curto, médio e longo prazo, a fim de que seja possível a minimização dos riscos e a obtenção dos benefícios do plano proposto. Desta forma, o plano de gestão terá como planejamento: plano preventivo de segurança; plano corretivo de segurança; plano de formação e capacitação de recursos humanos; plano de meios; plano de emergências; plano normativo de segurança; plano de segurança das instalações; e plano de segurança da imagem.

No plano preventivo de segurança serão visualizados: a segurança e observadas às ações que visem a eliminação dos riscos existentes ou a manutenção destes em níveis aceitáveis, também os eventos danosos, as condições inseguras e

os comportamentos perigosos, levando-se em consideração os custos de implantação e implementação.

O plano corretivo, por sua vez, deverá contemplar a aplicação de ações corretivas às situações de disfunção do sistema de gestão do ambiente laboral alvo, bem como, os seus custos.

O plano de formação e capacitação de recursos humanos deverá abarcar as questões relativas aos processos de treinamento e capacitação necessários a ampliação dos conhecimentos técnicos dos gestores, colaboradores e outros interessados no sentido de enaltecer e reforçar o processo de cognição para segurança.

No que concerne ao plano de meios, ele deverá abarcar o conhecimento do meio físico no qual esteja inserido o ambiente laboral, analisando-se suas características, possibilidades, limitações, condições latentes de perigo, a fim de que sejam evitados os procedimentos inseguros.

O plano de emergências será exclusivo e relativo ao conhecimento das emergências como: incêndios, assaltos, vazamentos e outros. Neste plano poderão ocorrer parcerias com o corpo de bombeiros, polícia militar, vigilância sanitária e outros parceiros envolvidos com as práticas de contenção de emergências.

O plano normativo de segurança estará direcionado ao conhecimento das normas de segurança e a criação de novas aos gestores, colaboradores e outros interessados, pautando-se nas Normas Regulamentadoras – NR, vigentes e exigidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Já o plano de segurança das instalações estará direcionado à viabilização das ações e medidas voltadas às instalações físicas das unidades de trabalho, com vistas a resguardá-las contra os elementos externos que possam vir a perturbar ou desagregar as condições de segurança da unidade laboral.

E, finalmente, o plano de segurança da imagem que deverá estar voltado para o *marketing* positivo da segurança, do quanto ele irá proporcionar, tranquilidade e satisfação aos que dela se utilizam, bem como, os seus custos de implantação e implementação, estando a cargo do gestor e sua assessoria de comunicação.

Visto desta forma, a proposta do plano de gestão denota a necessidade de disponibilização de um desembolso financeiro a fim de que sejam atingidos seus objetivos. Assim, tornam-se necessárias análises criteriosas de cada uma das etapas dos objetivos e suas reações de causa e efeitos relativas ao conjunto,

eventuais correções a serem introduzidas e minimizações dos efeitos negativos, todos sob a égide do planejamento estratégico de efetivação do plano de gestão de segurança do trabalho. A passagem de uma etapa para outra irá ocorrer, desde que haja capacidade orçamentária por parte da empresa e funcional, por parte dos trabalhadores. Entretanto, caso haja necessidade de passagem a mais de uma etapa, esta poderá acontecer, desde que mantidos os preceitos dos objetivos. Portanto, não existem critérios rígidos, quanto à sequência dos objetivos, esta poderá variar de acordo com o fluxo de caixa, com as necessidades ou os problemas diagnosticados, ou ainda, de acordo com as alterações nas estratégias definidas pelo gestor e seu corpo técnico.

No estabelecimento das estratégias que irão reger o plano de gestão de segurança no trabalho existem inúmeras questões a serem observadas. A mais importante delas se refere à eliminação e/ou diminuição dos acidentes ou eventos danosos, bem como, a minimização das condições inseguras existentes no ambiente laboral da organização alvo, servindo como eixo central da atuação da gestão de segurança.

Diante disso, as principais estratégias do plano de gestão são: estratégias preventivas – decisões, orientação e direção da ação principal visando à eliminação dos riscos e das condições inseguras; estratégias corretivas – decisões e orientações de ações que possibilitem a rever as ações e a correção das atividades causadoras de acidentes; estratégias de rentabilidade - decisões e orientações no sentido das ações principais incrementarem a rentabilidade da unidade de trabalho; estratégias de conscientização - decisões e orientações no sentido de dirigir as ações principais para motivação, preparação e conhecimento da importância da segurança a fim de aumentar o nível de confiabilidade da unidade de trabalho; estratégias de relações e imagem - decisões e orientações no sentido de dirigir a ação principal à motivação e reforço da imagem da unidade de trabalho e das atitudes positivas relativas à gestão de segurança no trabalho aos colaboradores e outros envolvidos; e estratégias de proteção integral - decisões e orientações no sentido de dirigir para atuação e motivação do pessoal de projeto, colaboradores e outros envolvidos, como forma de fomentar a preocupação com a manutenção e a gestão de segurança das instalações.

A execução do plano de gestão irá requerer a realização de estudos mais detalhados sobre a segurança de pessoas, do comportamento dos trabalhadores,

dos mecanismos de controle de emergências (combate a incêndios e outras emergências), das normas de segurança vigentes, da higiene e limpeza dos equipamentos e também das atividades de lazer no ambiente laboral. Estes estudos irão determinar, de acordo com as circunstâncias, quais serão os procedimentos inseguros existentes no sistema, quais os planos de prevenção específicos a cada caso, fomentar a supervisão das atividades relativas à segurança e as que tenham conexão com ela, além de possibilitar a criação de um sistema permanente de controle estatístico dos acidentes e das condições anormais.

E mais, esse controle irá corroborar para colocar em prática as normas relativas à segurança, no que concerne, a higiene e limpeza dos ambientes laborais, por meio de inspeções periódicas e permanentes. Poderão, ainda, servir como base de dados aos organismos de fiscalização e controle do trabalho, bem como, parâmetros para outras organizações. Tais dados irão servir como subsídios à mídia, informando as reais condições de trabalho nas unidades laborais, facultando o *marketing* positivo sobre a segurança.

O acompanhamento e controle se equivalem aos procedimentos de qualquer planejamento. Iniciando-se com a identificação e correção dos desvios ou bloqueios e outras etapas de um planejamento. Assim, o controle efetivo, somente irá ocorrer se forem estabelecidas unidades de medição prévias, bem como, se foram adotados critérios de mensuração. A título de exemplificação pode ser citado o controle do número de ocorrências anormais num determinado período de tempo, a fim elaborar ou melhorias das medidas mitigadoras.

Assim, o acompanhamento, controle, avaliações e conclusões, serão estabelecidas e alteradas, ao longo do processo de implantação do plano de gestão. Surge aqui a necessidade da correta utilização dos métodos e instrumentos por parte da empresa, bem como, a elaboração de relatórios, boletins, estatísticas, entrevistas, gráficos e vídeos, que irão se constituir no processo de documentação. A periodicidade será determinada para que se possa garantir a continuidade do plano de gestão.

Quanto à dinâmica de controle a ser utilizada, esta deverá pautar-se no estabelecimento de unidades de medida, acompanhamento das ações, coleta de informações, correção dos procedimentos executados e revisão do plano. Finalmente, deverá ocorrer a avaliação do processo, processada de forma a criticar ou orientar o replanejamento de algumas das ações, quando necessárias. Ainda,

nesta fase, todos os resultados das ações serão examinados e comparados com critérios determinados, tais como: descrição do plano; explicitação dos parâmetros pretendidos; descrição dos dados obtidos antes, durante e depois da implantação do plano de gestão; confronto entre os parâmetros e metas; e, finalmente, a realização das sugestões visando à realimentação.

As conclusões sobre o plano de gestão são genéricas, mas, basicamente, deverão se restringir ao plano como sendo o termômetro do bem-estar físico e da segurança das partes envolvidas, instalações e o empreendimento como um todo. Isto coloca o plano como sendo um fator de aumento da rentabilidade econômica, social e humana, capaz de minimizar custos e condições inseguras, suscitando o estabelecimento de um *marketing* positivo, favorecendo a melhoria da imagem e das condições dos ambientes laborais como um todo.

A abordagem sobre as questões relativas à segurança do ambiente laboral suscitou a visão de que ela deva ser tratada como sendo um sistema organizado que programe a prática saudável das atividades laborais. Daí surgiu à ideia de que as unidades laborais devem apresentar uma gestão de riscos, que as auxilie no controle das falhas humanas, principalmente, e todos os itens relacionados a elas, inclusive os ambientes interno e externo.

Assim, a elaboração de um plano de gestão de segurança no trabalho, único, cooperativo e que objetive, em sua amplitude, a criação de um sistema integrado de mecanismos de segurança, adaptado as unidades laborais, capaz de fomentar a implementação de medidas mitigadoras relativas: a gestão de riscos; gestão do ambiente laboral; gestão do entorno; gestão de emergências; gestão de pessoas; gestão de falhas; gestão da imagem da empresa; e gestão da segurança. Com o objetivo de diminuir ao máximo uma das maiores causas da infelicidade humana: os acidentes e doenças ocupacionais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é necessário para a sobrevivência do trabalhador e é na empresa o lugar onde ele passará boa parte de sua vida. Diante dessa relevância do trabalho, é importante que a saúde do trabalhador não seja ignorada dentro da empresa. O empregado, por diversos motivos, pode apresentar uma desatenção e sofrer um acidente, como também pode ocorrer do equipamento controlado pelo trabalhador falhar por qualquer motivo, alheio à sua vontade, e com isso causar um acidente.

Os riscos ambientais presentes no dia-a-dia do trabalhador não podem ser ignorados, e devem ser reduzidos, para que os acidentes sejam minimizados e eliminados no decorrer do tempo. Embora a legislação seja abrangente e bem detalhada, deve ser empregada em um conjunto de planejamento e treinamento prévio e trabalho em equipe de todos os envolvidos na relação empregado/empregador.

Além do ônus com os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais – afastamentos por tempo indeterminado, treinamentos de substitutos para os acidentados, burocracia pertinente à comunicação ao INSS para que o afastamento seja remunerado e proporcione ao acidentando o devido amparo, há o desgaste psicológico causado pelo trauma – a empresa perde em produtividade, dias de trabalho com acidentes e investimentos em qualificação dos empregados, que se encontram afastados.

As leis e normas existem, o que falta para a redução dos acidentes e doenças ocupacionais é um trabalho de antecipação, com planejamento e prevenção, onde a empresa e o empregado possam colaborar mutuamente buscando formas de melhorar as condições de trabalho e diminuir os danos à saúde, e diretamente, aumentar o lucro do empresário, gerando reflexos também para a sociedade, reduzindo o ônus do Estado ao arcar com a mão-de-obra afastada no país.

O ideal é que as empresas observem que o empregado não é um objeto na sua organização, com a necessidade de emprego e remuneração, mas sim um indivíduo que faz parte do seu sucesso, do seu negócio. E por isso investir na qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho tem repercussão fora dele e vice versa. Acompanhar o desempenho físico e psicológico onde exista prazer em

realizar a função a que foi escolhido é diretamente proporcional ao alcance das metas que a empresa estabelece.

Um planejamento estratégico contendo os programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais reduzem os contratempos na empresa gerados por problemas de Medicina e Segurança. As normas de saúde e segurança do trabalho servem para prevenir situações indesejadas no decorrer do trabalho executado, alertam e objetivam a obrigatoriedade de cumprir as leis estabelecidas, embora ainda existam muitas resistências por parte de empresários.

Planejamento e investimentos na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais são meios de reduzir custos. Para isso o planejamento em saúde e segurança alerta e torna claro o risco existente no trabalho e na empresa, e é fundamental para buscar as melhorias no ambiente de trabalho.

A legislação é clara, os benefícios da prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais são evidentes, o que falta para a perfeita conexão dos extremos é a conscientização de todos os envolvidos no processo empregado/empregador para buscar uma melhoria contínua das condições do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPO, José Luiz Dias; CAMPO, Adelina Bitelli Dias. **Acidentes Do Trabalho: Prevenção E Reparação**. São Paulo. LTr, 1991.

CAMPOS, Jose Luiz Dias. **Responsabilidade Penal, Civil e Acidentaria Do Trabalho**. São Paulo. LTr, 1992.

CAMPOS, V. F. **Gerência da Qualidade Total: estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira**. Belo Horizonte. Fundação Cristiano Ottoni, 1989.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no Trabalho e Preservação de Acidentes, uma Abordagem Holística**. São Paulo: Atlas, 1999.

CRUZ, Gisela Sampaio Da. **O Problema do Nexo Causal na Responsabilidade Civil**. São Paulo, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2004.

DIAS, Elizabeth Cota; MENDES, René. **Da Medicina do Trabalho a Saúde do Trabalhador**. São Paulo, 1991.

EL TRABAJO en el mundo. Ginebra: **Oficina Internacional del Trabajo**, 1985.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Temas Atuais – Direito Civil e Direito do Trabalho**. Editora Leiditathi, 2005.

FILHO, Sergio Cavalieri: **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo. LTr, 2007.

FERREIRA, Rosni; FERREIRA, Deyse. **Guia Pratico de Previdência Social**. São Paulo. LTr, 1999.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao Código Civil**. 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo. Método, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidente do Trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. São Paulo. Método, 2007.

GIORDANI, José Acir Lessa. **A Responsabilidade Civil Objetiva Genérica**. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2007.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo. LTr, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida: **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. Goiânia. UCG, 2006.

HASSON, Roland. **Acidente De Trabalho e Competência**. São Paulo. LTr, 2002.

LIMA, José Amaro Barcelos. **A Sobrejornada e os Acidentes de Trabalho**. Rio de Janeiro. Senge, 2011.

MACHADO, Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho No Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo. LTr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto: **Direito da Seguridade Social**. São Paulo, 2006.

MUKAI, Toshio. **Direito Administrativo Sistematizado**. São Paulo. Saraiva, 1999.

NETO, José Affonso Dallegrove. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2007.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. **Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. In: Curso de Medicina do Trabalho, 1979.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de: **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. São Paulo. RT, 2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo De. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo. LTr, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de: **Responsabilidade Civil Objetiva por Acidente do Trabalho: teoria do risco**. Revista LTr, 2004.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo. LTr, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo. LTr, 2008.

OPTIZ, Oswaldo; OPTIZ, Silvia. **Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais**, São Paulo. LTr, 1988.

PASTORE, José; JOBIM, Paulo. **Campanha Prevenção é Vida**. In Revista CIPA, 1999.

PEREIRA, Caio Mário Da Silva. **Responsabilidade Civil**. São Paulo. LTr, 2002.

PROTEÇÃO, Revista. **A expansão econômica e a crescente competitividade impulsionam o avanço da certificação em SST**. Anuário Brasileiro de Proteção 2012.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. São Paulo. LTr, 2004.

Segurança e Medicina do Trabalho. Manuais de Legislação Atlas, 2009.

SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE SISTEMAS DE SEGURO CONTRA ACIDENTES DO TRABALHO NAS AMERICAS. **Sistemas de Seguro Contra Acidentes do Trabalho nas Américas**. 2001.

VENDRAME, Antônio Carlos. **Gestão do Risco Ocupacional**. São Paulo, 2008.

VEZZANI, Marco Antônio. **Gestão de segurança no turismo em Aruanã**. São Paulo, 2002.

VIEIRA, Sebastiao Ivone. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho.** Florianópolis. Mestra, 2000.

VILLELA, Fábio Goulart. **Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente de Trabalho.** Revista LTr. São Paulo, 2006.