

A importância da gestão empresarial de prevenção: diversos aspectos da infortunística laboral

Adriano Jannuzzi Moreira

Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Professor universitário. Consultor e administrador de empresas. Advogado. Especialista em Inteligência Empresarial. Autor de livros e artigos.

Aline Carneiro Magalhães

Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora universitária. Advogada. Autora de artigos.

Resumo: O problema dos infortúnios laborais gera deletérios efeitos em toda a sociedade, motivo pelo qual passou a ser objeto de discussão e análise. Neste contexto, o Poder Público vem adotando várias frentes de ação no intuito de alterar tal realidade. Paralelamente pugna-se pela adoção de uma nova postura empresarial, voltada para a promoção da saúde e segurança do trabalhador. A adoção de uma gestão empresarial de prevenção é resultado de uma política que une aspectos econômicos e sociais e representa maximização de lucros e uma imagem melhor da empresa. Os ônus decorrentes dos infortúnios laborais passam pelas searas trabalhista, previdenciária, administrativa e penal, o que demonstra que a gestão de prevenção é uma área estratégica das organizações na contemporaneidade.

Palavras-chave: Infortúnios laborais. Responsabilidade. Gestão de prevenção.

Sumário: **1** Introdução – **2** Dados históricos e estatísticos sobre a infortunística laboral – **3** A responsabilidade do empregador em face dos acidentes do trabalho: aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais – **4** A atuação do Poder Público e o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho – **5** A importância da gestão empresarial de prevenção: aspectos sociais e econômicos – **6** Conclusão – Referências

1 Introdução

A questão da saúde e segurança do trabalho não é nova. Desde as últimas décadas vários atores sociais passaram a voltar os olhos para a temática, em especial pelos deletérios efeitos que os infortúnios laborais causam.

A sociedade contemporânea é marcada, dentre outras características, pelo descartável. O consumo é instantâneo. Nesta perspectiva, nos perguntamos se também o trabalhador estaria inserido na lógica do descarte. Ou seja, a empresa utiliza sua mão de obra e, caso ele seja vítima de um acidente do trabalho, ela simplesmente

o devolve para a sociedade, limitando-se a pagar indenizações que não trarão de volta a sua saúde ou integridade física e mental.

Essa postura empresarial, que vigorou por muito tempo, passa, cada vez mais, a ser repelida.

A análise do novo paradigma parte da Constituição, que consagrou os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho como fundamentos da nossa República e o direito à prevenção dos infortúnios laborais como garantia fundamentais dos trabalhadores.

A Norma Fundamental, fixa, definitivamente, o padrão da prevenção como prioridade em relação ao mero ressarcimento pecuniário,¹ e como direito fundamental do trabalhador.

No âmbito infraconstitucional, a CLT traz inúmeras normas sobre saúde e segurança, determinando normas obrigacionais tanto para os empregadores, que devem manter o ambiente de trabalho saudável e livre de acidentes, quanto para os empregados, que devem seguir as normas e condutas estipuladas pela empresa, sob pena até de dispensa por justa causa. Como se vê, há direitos e deveres recíprocos para os sujeitos da relação empregatícia.

A Lei Previdenciária nº 8.212/91 segue a mesma linha, prevendo a ação de regresso, proposta pelo INSS em face da empresa, para cobrança dos valores gastos com benefícios previdenciários decorrentes de acidentes do trabalho em que ficou caracterizada a culpa do empregador. O ônus decorrente desta ação pode atuar como forte estímulo à prevenção.

Também o Executivo percebe a importância do tema e adota o Programa Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho – PNSST, determinando a ação dos atores sociais no sentido da prevenção.

O Judiciário, como os outros dois poderes, adotou o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, atuando eficazmente no combate ao problema, tanto por meio de conscientização quanto por meio de informação à autarquia previdenciária dos casos de culpa patronal pelo infortúnio, de condenações a altas indenizações por danos patrimoniais, morais e estéticos e notificação ao Ministério do Trabalho, para que a fiscalização do trabalho averigue o cumprimento das normas de saúde e segurança pelo empregador.

Mas não é só. As estatísticas demonstram o alto índice de acidentes e a própria sociedade começa a se conscientizar dos seus deletérios efeitos, percebendo que a indenização não é capaz de fazer voltar ao *status quo* e o ideal é evitar a sua ocorrência.

As empresas também, paulatinamente, começam a adotar uma nova postura. Uma gestão empresarial de prevenção, afeita à questão social. A busca pelo lucro

¹ Por meio de uma interpretação sistemática do art. 7º da CR/88, vê-se que o inc. XXII que trata sobre a prevenção precede o XXVIII, que dispõe sobre o pagamento de indenização por acidente de trabalho. Neste sentido Cléber Lúcio de Almeida (2003).

deve vir acompanhada da preocupação com um processo produtivo sustentável, com a preservação do meio ambiente e com a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Além de diminuir os custos decorrentes dos infortúnios – ações de indenização e de regresso e multas – a gestão de prevenção faz com que trabalhador trabalhe com mais tranquilidade e, em última análise, produza mais e aumente os ganhos do empregador, aumentando a credibilidade da empresa perante a sociedade.

No presente trabalho pretende-se passar por todas estas questões de extrema importância para o cenário sócio-empresarial contemporâneo. No primeiro tópico traçaremos dados históricos e estatísticos sobre os acidentes do trabalho, demonstrando que ainda hoje é alto o seu número. Em seguida, analisaremos a responsabilidade do empregador frente à infortunistica laboral no âmbito cível, previdenciário e penal, chamando a atenção para os ônus decorrentes dos acidentes. Ainda, ressaltaremos a atuação ativa do Poder Público frente ao problema. Por fim, buscamos demonstrar a importância da gestão empresarial de prevenção, como um novo paradigma a ser adotado e seguido pelas organizações, capaz de promovê-las, bem como promover os princípios maiores insculpidos na nossa Constituição.

2 Dados históricos e estatísticos sobre a infortunistica laboral

Assevera José Luiz Quadros (2000, p. 15) que “muitas características da sociedade romana estão ainda presentes entre nós, mais notadamente, a existência de valores que colocam o patrimônio privado em escala valorativa maior do que a própria vida humana”.

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra do século XVIII, proporcionou o fenômeno da industrialização, operando uma grande mudança na ciência e na manufatura, assentando, definitivamente, as bases da era industrial em que vivemos. Foi a partir dela que surgiu o capitalismo, sistema de produção que continua vigente e predominante nos dias atuais.

O sucesso da Revolução Industrial representou grandes avanços e a total ruptura com o passado, mas, muitos destes ganhos se deram às custas da saúde, integridade física e mental e vida de trabalhadores. A rotina nas fábricas era marcada por inúmeros acidentes, condições de trabalho precárias e toda a forma de desrespeito ao trabalhador, que laborava em jornadas extenuantes mediante uma remuneração que mal lhe permitia alimentar.²

Essa nova fase se desenvolveu sob o signo do Estado Liberal, caracterizado pelo individualismo, não intervenção estatal, busca incessante por lucros, abstração

² O filme *Daens: um grito de justiça* retrata bem este contexto no final do século XIX na Bélgica.

da questão social e grande desigualdade entre muitos que viviam na pobreza e um pequeno grupo que gozava dos ganhos auferidos com o novo sistema.

Os longos anos marcados por este estado de coisas renderam, dentre outras consequências, um quadro de grandes mazelas para a maior parte da população. A fim de buscar reverter este contexto, os trabalhadores começaram a se unir e a reivindicar condições de vida mais dignas, em especial, aquelas ligadas ao meio ambiente do trabalho.

Paralelamente os governos passaram a se conscientizar da necessidade de intervenção na sociedade, passando o Estado a adotar uma postura mais ativa, buscando promover uma melhor distribuição de renda, assistência, acesso à saúde e educação, direitos trabalhistas e previdenciários.³

O homem agora passa a ser o centro das atenções e a promoção de sua dignidade ganha contornos de direito fundamental.

O direito à vida, integridade, saúde e segurança no trabalho são alçados a um patamar de maior relevância e importância, principalmente em relação aos direitos patrimoniais até então prevalentes. Aduz Gabriel Saad que:

O direito à vida e à integridade psicofísica se sobrepõem ao direito de defesa ou ao direito de propriedade de que é titular o empresário, porque não resta dúvida de que a vida do trabalhador prevalece sobre qualquer interesse material ou econômico da empresa. (SAAD, 2000, p. 318)

Paulatinamente a questão acerca da saúde e segurança do trabalhador se torna importante no dia a dia das empresas, que passam a se ocupar com esta temática, promovendo ações voltadas para a manutenção da integridade física e mental dos obreiros por meio da prevenção, direito fundamental.

Entretanto, as estatísticas demonstram que os números dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais ainda são elevados, e a cada minuto inúmeros trabalhadores deixam de exercer o seu labor em face de infortúnios que poderiam ser evitados, pois, “a experiência demonstra que a maior parte destes acidentes são previsíveis” (AL-TUWAIJRI *apud* OLIVEIRA, 2009, p. 30).

Sebastião Geraldo Oliveira informa que:

De acordo com levantamento da OIT divulgado em 1985, a cada três minutos um trabalhador perdia a vida em consequência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, e a cada segundo pelo menos, quatro trabalhadores sofriam algum tipo de lesão. (OLIVEIRA, 2009, p. 29)

³ De acordo com Maria Cecília Maximo Teodoro (2009, p. 79), neste período desenvolvem-se os direitos fundamentais de segunda geração que vêm “como resposta à intolerância e à passividade do Estado. As pessoas passam a exigir prestações positivas que melhorem suas condições de vida. Desabrocha então o dirigismo contratual. Este significa a maior interferência do Estado nas relações jurídicas firmadas a fim de assegurar maior igualdade de condições na pactuação da força de trabalho. Dessa maneira, o dirigismo busca amenizar a desproporcionalidade de forças dos indivíduos e revisita a aplicação pura da autonomia da vontade”.

Assevera Süssekind (2005), com base em dados do Ministério da Previdência Social, que em 2002 ocorreram 387.905 acidentes de trabalho, sendo 46.621 a caminho do trabalho; 2.898 mortes de acidentados; 20.886 casos de doenças profissionais e 15.029 de invalidez permanente.

Desta data até 2007, “a quantidade de acidentes voltou a subir de forma acentuada e sistemática (92%), deixando mais evidente a necessidade de adoção de medidas legais e governamentais urgentes para tentar reverter essa nova tendência” (OLIVEIRA, 2009, p. 31). Segundo Sebastião Geraldo Oliveira (2009), neste ano, por dia, 31 trabalhadores deixavam o mundo do trabalho, quer em face de morte por acidente de trabalho (8 por dia), quer em face de aposentadoria por incapacidade permanente e, ainda, em média 772 trabalhadores entraram em gozo de auxílio-doença acidentário com afastamento por período superior a 15 dias.

Dados estatísticos do INSS apontam que no Brasil, em 2009, ocorreu cerca de uma morte a cada 3,5 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 83 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada uma hora na jornada diária. No mesmo ano, por dia, cerca de 43 trabalhadores não retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte e os benefícios pagos pelo governo a esse título chegaram a 14 bilhões (BRASIL, 2011).

Ainda de acordo com dados da Previdência Social, em 2010, ocorrem 701.496 acidentes do trabalho, dos quais resultaram 2.712 óbitos (aproximadamente 7 por dia) e 14.097 vítimas com incapacidade permanente (em torno de 38 pessoas por dia), sendo jovens de 25 a 29 anos os maiores atingidos, ou seja, aqueles que estão iniciando e consolidando sua vida profissional (BRASIL, 2012).

A esses dados somam-se os altos valores pagos na Justiça do Trabalho a título de indenização por danos materiais, morais e estéticos decorrentes da infortunística laboral.

A partir destas informações conclui-se que, sob qualquer ângulo que se analise – social, econômico, humanístico –, os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais causam deletérios efeitos em toda a sociedade. Tal realidade não é compatível com os avanços do século XXI, os anseios dos cidadãos e os valores que permeiam as relações humanas, em especial, aqueles que colocam o homem em primeiro lugar.

3 A responsabilidade do empregador em face dos acidentes do trabalho: aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais

3.1 A responsabilidade civil subjetiva e objetiva e sua aplicação no âmbito trabalhista

A palavra responsabilidade origina-se do latim *re-spondere*, que consiste na ideia de restituição ou compensação. De acordo com Maria Helena Diniz:

poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). (DINIZ, 2001, p. 34)

No sistema jurídico atual, há duas espécies de responsabilidade civil, subjetiva e objetiva. O que as diferencia é a culpa como pressuposto ou não para sua caracterização, ao lado dos demais pressupostos comuns, quais seja, ação ou omissão, nexo de causalidade e dano.

Enquanto as normas de direito comum tratam de maneira ampla o assunto, a CLT é omissa, motivo pelo qual a questão da responsabilidade civil em face de acidente do trabalho é analisada à luz das normas do Código Civil, nos termos do art. 8º celetista.

A responsabilidade subjetiva funda-se na ideia de culpa. De acordo com Caio Mario da Silva Pereira:

A essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito uma determinada conduta, que a ordem jurídica reveste de certas características. [...] 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 sua culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente. (PEREIRA, 1998, p. 29)

A responsabilidade subjetiva tem o ato ilícito como pressuposto. De acordo com o art. 186 do CC/02, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Por ilícito entende-se o ato “praticado com infração a um dever e do qual resulta dano para outrem. Dever legal ou contratual” (RODRIGUES, 2003, p. 308) e, uma vez cometido, gerando dano à vítima, faz nascer o dever de indenizar, nos termos do art. 927 do CC/02, segundo o qual “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Para Maria Helena Diniz:

O ilícito tem duplo fundamento: a infração de um dever preexistente e a imputação do resultado à consciência do agente. Portanto, para sua caracterização, é necessário que haja uma ação ou omissão voluntária, que viole norma jurídica protetora de interesses alheios ou um direito subjetivo individual, e que o infrator tenha conhecimento da ilicitude do

seu ato, agindo com dolo, se intencionalmente procura lesar outrem, ou culpa, se consciente dos prejuízos que advêm de seu ato, assume o risco de provocar evento danoso. (DINIZ, 2004, p. 45)

Na seara laboral, a responsabilidade do empregador por acidente do trabalho está constitucionalmente prevista no inc. XXVIII do art. 7º, segundo o qual o dever de indenizar pressupõe a existência de dolo ou culpa para sua caracterização.⁴

Este dispositivo consagra a responsabilidade subjetiva do empregador em face dos infortúnios laborais, cujo dever de indenizar depende da comprovação de dolo ou culpa. Nas lições de Sebastião Geraldo Oliveira:

[...] o substrato do dever de indenizar tem como base o comportamento desidioso do patrão que atua de forma descuidada quanto ao cumprimento das normas de segurança, higiene ou saúde do trabalhador, propiciando, pela sua incúria, a ocorrência do acidente ou doença ocupacional. Com isso, pode-se concluir que, a rigor, o acidente não surgiu do risco da atividade, mas originou-se da conduta culposa do empregador. (OLIVEIRA, 2009, p. 91)

A responsabilidade subjetiva do empregador diante de acidente do trabalho sempre foi a regra e, ainda hoje, os Tribunais adotam esta teoria. Nesse sentido é a jurisprudência do TST:⁵

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS PATRIMONIAIS E EXTRAPATRIMONIAIS. DEVER DE INDENIZAR. MODALIDADE DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O Tribunal Regional ratificou a improcedência do pedido de pagamento de indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes de acidente de trabalho. *A Corte de origem eximiu a Reclamada do dever de indenizar os danos sofridos pelo Reclamante, uma vez que não foi provada a culpa da empresa, tendo afastado a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva pelo risco da atividade. No recurso de revista, o Reclamante defende que a Reclamada deve responder objetivamente pelos danos resultantes do infortúnio, porque a exploração de atividade econômica cria riscos, viabilizando, no seu entender, a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva pelo risco da atividade. Não obstante as alegações*

⁴ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] 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”.

⁵ No mesmo sentido é a jurisprudência do TRT3: “EMENTA - DANOS MORAIS - acidente de trabalho - ausência de culpa por parte da empresa – Acidente do trabalho. Responsabilidade subjetiva. A responsabilidade do empregador contida no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição é subjetiva e não objetiva. Depende da prova de dolo ou culpa. Não é sempre presumida como na hipótese do parágrafo 6.º do artigo 37 da Constituição. O parágrafo único do artigo 927 do Código Civil não se aplica para acidente do trabalho, pois o inciso XXVIII do artigo 7º da Lei Maior dispõe que a indenização só é devida em caso de dolo ou culpa” (TRT/SP – 01136200706202007 – RO – Ac. 8ª T 20090462135 – Rel. Sérgio Pinto Martins – DOE 19.6.2009; TRT3 – 1. 0000892-47.2011.5.03.0087 RO. 26.3.2012. Quarta Turma. Relatora Maria Lucia Cardoso Magalhaes).

do Reclamante, *extrai-se do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal que o empregador será responsável pelo pagamento de indenização por danos sofridos pelo empregado em decorrência de acidente de trabalho - quando incorrer em dolo ou culpa. Nos termos desse dispositivo constitucional, a responsabilidade é subjetiva: só haverá obrigação de reparar danos patrimoniais e extrapatrimoniais se o infortúnio tiver resultado de proceder patronal doloso ou culposo. É o ato ilícito (doloso ou culposo) que impõe ao empregador a obrigação de indenizar. Como se observa, o direito do trabalho possui disciplina específica no que diz respeito aos requisitos do dever do empregador de indenizar o empregado, consagrada no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Não cabe a aplicação, nem mesmo de forma subsidiária, da responsabilidade objetiva pelo risco da atividade de que trata o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pois o direito laboral possui norma expressa sobre o tema. Ao consignar que a Reclamada não deve responder pelos danos alegados pelo Reclamante ante a não comprovação da culpa empresarial, o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o disposto no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, pois prestigiou a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador. Recurso de revista de que se conhece, ante a demonstração de divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento, no mérito. (Processo: RR nº 5900-96.2007.5.03.0102. j. 1.12.2010. Relator Ministro Fernando Eizo Ono. 4ª Turma, public. DEJT 17.12.2010. TST) (Grifos nossos)*

Entretanto, com o passar do tempo, observou-se que em muitas situações fáticas não era possível identificar a culpa do agente, ficando a vítima do dano sem qualquer reparação. Esta realidade fez com que se pensasse em uma espécie de responsabilidade que prescindisse da culpa para sua caracterização, denominada objetiva. O foco deixaria de ser o causador do dano e passaria a ser o ofendido. De acordo com Maria Helena Diniz:

Como em certos casos a teoria da culpa, que funda a responsabilidade civil na culpa, caracterizada como uma violação de um dever contratual ou extracontratual, não oferece solução satisfatória, devido, p. ex., aos progressos técnicos, que trouxeram um grande aumento no número de acidentes, a corrente objetivista desvinculou o dever de reparação do dano da idéia de culpa, baseando-se no risco com o intuito de permitir ao lesado, ante a dificuldade da prova da culpa, a obtenção de meios para reparar os danos experimentados. (DINIZ, 2004, p. 55)

A teoria objetiva tem como postulado que todo o dano é passível de indenização e deve ser reparado por quem o causou, independentemente da existência de culpa, sendo seus pressupostos a ação ou omissão, o nexo de causalidade e o dano. Ela funda-se em um princípio de equidade, existente desde o direito romano, segundo o qual aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes.

O foco desta responsabilidade, de um lado, é a atividade exercida pelo agente, que cria risco de dano à vida, à saúde ou à integridade física e mental do ofendido e, de outro, é a vítima que não pode ficar indene diante da inexistência de culpa do agente causador do dano. O objeto central deixa de ser a conduta do agente e passa a ser a pessoa do ofendido.

A positivação da responsabilidade objetivo veio com o CC/02, nos termos do parágrafo único do art. 927.⁶

Uma vez consolidada a estrutura central da responsabilidade objetiva, esta passou a ser utilizada no âmbito do direito do trabalho, especialmente, nos casos de acidente. Várias teorias⁷ surgiram para tentar explicar os seus limites, sempre pautadas na ideia de risco da atividade empresarial e dano, independentemente da existência de culpa.

Essa corrente vem, paulatinamente, ganhando força, fazendo frente àquela até então prevalecente. De acordo com decisão do TST:

RECURSO DE REVISTA – ACIDENTE DE TRABALHO – RESPONSABILIDADE OBJETIVA – ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL – ELETRICISTA. *O sistema de responsabilidade civil vigente em determinado país deve refletir os avanços tecnológicos incidentes nas relações sociais, sob pena de se ter um ordenamento jurídico inapto a disciplinar as mencionadas relações e incapaz de concretizar os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição da República, em patente menosprezo à força normativa do diploma que representa a decisão política fundamental do povo brasileiro.* Nessa senda, o Código de Defesa do Consumidor, atento à realidade de produção em massa inerente à sociedade industrial, instituiu o sistema de responsabilidade objetiva pelos defeitos existentes nos produtos e serviços disponibilizados no mercado de consumo (arts. 12 a 14 do CDC). Assim o fez porque o consumidor ostenta posição de hipossuficiência em relação ao fornecedor, pois este detém todas as informações inerentes aos produtos e serviços que comercializa, o que torna inviável à outra parte da avença provar os mencionados defeitos. Além disso, não se pode ignorar que, por mais que o fornecedor se esmere na adoção de medidas destinadas a prevenir qualquer defeito, ele inevitavelmente ocorrerá, causando dano à esfera juridicamente protegida de outrem, que ficaria desprovido de tutela

⁶ “Art. 927. [...] Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

⁷ De acordo com Dallegre Neto (2007), a doutrina apresenta as seguintes espécies de risco em matéria de responsabilidade civil: (i) risco integral: esta teoria parte da premissa de que o agente deve suportar integralmente os riscos, devendo indenizar o prejuízo independente de culpa; (ii) risco proveito: todo aquele que tira vantagem ou proveito do fato causador se obriga a repará-lo; (iii) risco criado: a obrigação de indenizar está atrelada ao risco criado por atividades lícitas, contudo, perigosas (adotada pelo parágrafo único do art. 927 do CC/02); (iv) risco profissional: é teoria mais ampla que o risco criado, pois enquanto este se limita às atividades perigosas, a do risco profissional se estende a todo empregador; (v) risco da atividade econômica: aplicada nas responsabilidades civis do contrato de trabalho, enquanto que o risco profissional limita-se à reparação acidentária.

jurídica, caso tivesse de provar a existência de uma culpa que, de fato, não se verificou. Tal não pode ser tolerado por um Estado Democrático de Direito, cuja finalidade consiste em promover o bem-estar de todos (art. 3º, IV, da Carta Magna), por importar em distribuição desigualitária dos riscos oriundos de atividade que se afigura proveitosa para toda a sociedade. *Observando a evolução do instituto da responsabilidade civil, o legislador infraconstitucional, ao editar o Novo Código Civil, determinou, no art. 927, parágrafo único, do referido diploma legal, que será objetiva a responsabilidade do autor do dano se a atividade por ele, e em razão dele, normalmente desenvolvida lesar a esfera juridicamente protegida de outrem.* Assim o fez, pois não é de difícil constatação que não só nas relações consumeristas existe a hipossuficiência que dá ensejo à tutela da outra parte contratual, razão pela qual deve haver uma regra geral no sistema jurídico brasileiro apta a suprir a carência do sistema de responsabilidade civil subjetiva, quando ela for ineficaz à tutela dos direitos e garantias previstos na Constituição Federal. *Nessa senda, o art. 7º, caput, da Carta Magna, ao instituir os direitos dos trabalhadores de nossa nação, deixa expresso que aquele rol é o patamar civilizatório mínimo assegurado a todo aquele que disponibiliza a sua força de trabalho no mercado econômico, razão pela qual a regra insere no inciso XXVIII do referido dispositivo constitucional não elide a incidência de outro sistema de responsabilidade civil mais favorável ao empregado, como o é a hipótese do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que deve incidir todas as vezes em que a atividade desenvolvida pelo empregado na empresa ocasionar riscos superiores àqueles inerentes ao trabalho prestado de forma subordinada, como ocorre na hipótese dos autos, em que o empregado é electricista. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR nº 1022400-33.2004.5.09.0015. j. 7.12.2010, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, public. DEJT 17.12.2010. TST) (Grifos nossos)*

A coexistência das duas espécies de responsabilidade civil decorrente de acidentes do trabalho fez nascer grandes discussões na seara laboral, pois, como dito, enquanto o inc. XXVIII, do art. 7º, da CR/88, prevê a responsabilidade subjetiva, que se caracteriza pela existência de culpa, a norma infraconstitucional do parágrafo único, do art. 927, do CC/02, prevê a responsabilidade objetiva, que pressupõe apenas o nexo causal e o dano. Há duas correntes sobre o tema.

Para a primeira a Constituição traz norma expressa sobre a responsabilidade civil do empregador em face do acidente do trabalho, sendo a existência de culpa pressuposto do dever de indenizar. Assim, norma alguma de hierarquia inferior poderia contrariá-la, motivo pelo qual o parágrafo único, do art. 927, do CC/02 não se aplica às hipóteses de acidente do trabalho.

Já para a segunda, o inc. XXVIII do art. 7º da CR/88 deve ser lido em harmonia com os princípios constitucionais e de direito do trabalho e com o *caput* do mesmo artigo, segundo o qual “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Assim, o rol de direitos previstos

no art. 7º da CR/88 não impede que a lei infraconstitucional amplie os direitos dos trabalhadores, no intuito de melhorar sua condição social, o que o faz o parágrafo único do art. 927 do CC/02.

Analisando a jurisprudência do TST, parece que a teoria subjetiva é a mais adotada, entretanto, segundo Sebastião Geraldo Oliveira, predomina a teoria objetiva.⁸

Caracterizada a responsabilidade civil do empregador, é imposta a condenação pelos danos decorrentes do infortúnio laboral, que podem ser de ordem material, moral e estética. Hoje, como se sabe, não há mais qualquer óbice à cumulação das espécies de indenização.

O passivo trabalhista decorrente dos acidentes gera um ônus excessivo para as empresas que, conforme restará demonstrado, poderia ser evitado. Diuturnamente temos visto condenações elevadas à título de indenização por danos decorrentes dos acidentes do trabalho.

3.2 A responsabilidade no âmbito previdenciário: ação regressiva

De acordo com o inc. II, do art. 22, da Lei nº 8212/91,⁹ o empregador deve contribuir para a Previdência segundo o risco da atividade que é exercida em sua empresa.

Além da cota patronal, que em regra é de 20%, a empresa deve contribuir para o SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho – sobre o total de sua folha de salários. E, ao lado do SAT, a empresa ainda contribui com o adicional para aposentadoria especial, nos casos em que seus empregados (e avulsos) trabalhem expostos a agentes físicos, químicos ou biológicos prejudiciais à saúde ou integridade física.¹⁰

⁸ A informação foi colhida em matéria sobre curso ministrado pelo Desembargador no TRT18 (GO) para servidores e magistrado, em abril de 2012: “Durante a palestra, o desembargador ainda discorreu sobre as teorias relativas à responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho e como o TST vem julgando as ações de indenização. Atualmente, a predominância no TST é de aplicação da teoria objetiva, ou seja, o empregador deve indenizar independentemente de culpa do empregado na ocorrência do acidente. É surpreendente a velocidade com que a Justiça do Trabalho recebeu a competência para julgar ações de indenização, compreendeu a questão e está avançando”, concluiu” (Curso sobre acidente do trabalho lota auditório do Tribunal Pleno. *Últimas notícias*, 3 abr. 2012. Disponível em: <http://www1.trt18.jus.br/ascom_news/pdf/101257.pdf>. Acesso em: 20 maio 2012).

⁹ “Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: [...]” - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve; b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio; c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave”.

¹⁰ O trabalhador exposto a atividades prejudiciais à sua saúde tem o direito de aposentar-se com menos tempo de contribuição, 15, 20 ou 25 anos. O empregador, a seu turno, deve pagar a contribuição adicional de 12%, 9% ou 6%, conforme a atividade exercida pelo empregado e o tempo de contribuição para concessão da aposentadoria especial.

Essas duas contribuições passaram a ser denominadas pela doutrina como GILRAT – Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente de Risco Ambiental do Trabalho – ou como RAT – Risco Ambiental do Trabalho.

De acordo com dados do CNAE – Classificação Nacional de Atividade Econômica – é identificado o risco de acidente do trabalho na atividade desempenhada pela empresa, que pode ser leve, médio ou grave, e, a partir dessa classificação, há a incidência da alíquota que pode ser de 1%, 2% ou 3%.¹¹

Essa alíquota é paga por toda e qualquer empresa, não importando para o enquadramento se há ou não a adoção de medidas de prevenção de acidentes.

A atuação concreta da empresa, apesar de não alterar o enquadramento e definição da alíquota que se dá por meio de sua atividade econômica, é responsável pela sua redução. Em face do FAP – Fator Acidente do Trabalho – as alíquotas do SAT podem ser reduzidas em 50% ou aumentadas em 100%, em razão do desempenho da empresa em prevenir os acidentes.

O FAP é apurado por meio da análise da quantidade, duração e despesas da Previdência com os benefícios por incapacidade concedidos a empregados (e trabalhadores avulsos) da empresa.

A metodologia adotada busca bonificar aqueles empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho, apresentando menores índices de acidentalidade e, ao mesmo tempo, aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices superiores à média de seu setor econômico. Dentre as suas funções, o FAP serve para ampliar a cultura da prevenção dos acidentes e doenças do trabalho.

Entretanto, nos últimos anos, em especial, a partir de 2011, passou a estar nas pautas de discussão do Poder Público as questões da saúde e segurança no trabalho e da prevenção.

Para estimular ainda mais a atuação empresarial no sentido de evitar os infortúnios, na mesma linha dos escopos do FAP, o TST editou em outubro de 2011 uma recomendação conjunta (TST/GP/CGJT)¹² prevendo o encaminhamento de cópia de sentenças e acórdãos que reconheçam conduta culposa¹³ do empregador em

¹¹ Súmula nº 351 do STJ: “A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro”.

¹² A íntegra da recomendação pode ser lida em: <http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/acoes_regressivas_2.pdf>.

¹³ Parte da doutrina defende que a regressiva somente seria possível na hipótese de dolo da empresa. “Santos até admite o direito de regresso do INSS, mas somente quando o dano é causado dolosamente pelo empregador, pois esse não se enquadra em nenhuma das categorias de risco, havendo violação do princípio da boa-fé. Para o autor a cobertura do dano sofrido pelo empregador, na hipótese de dolo do empregador, foge a lógica do seguro, sendo que a sub-rogação do INSS no benefício pago ao empregador é uma fórmula que permite corrigir essa distorção, preservando-se o equilíbrio econômico-atuarial do SAT” (SANTOS, Marco Fridolin *apud* ZUNNERMANN, Cirlene Luiza. *A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTR, 2012).

acidente de trabalho para a respectiva Procuradoria da Fazenda Nacional, a fim de subsidiar eventual ajuizamento de ação regressiva, nos termos do art. 120 da Lei nº 8.213/91.¹⁴

O valor dos benefícios previdenciários pagos a título de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente e pensão por morte podem ser ressarcidos ao INSS pelo empregador que não adotou as medidas devidas de saúde e segurança do trabalho.

A previsão da ARA vai ao encontro do previsto na Súmula nº 188 do STF de 1963, segundo a qual, “o segurador tem ação regressiva contra o causador do dano pelo que efetivamente pagou, até o limite previsto no contrato de seguro”. Além disso, a pretensão também encontra respaldo no art. 934 do CC/02, que estabelece que aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou.

Em análise à jurisprudência do TRF1, ficando caracterizada a culpa da empresa, a ação regressiva é julgada procedente:

PROCESSUAL CIVIL E CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. NEGLIGÊNCIA DO EMPREGADOR. AÇÃO REGRESSIVA.

1. “Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis” (Lei 8.213/91, art.120).

2. O INSS logrou êxito em comprovar as alegações contidas na inicial de que o acidente decorreu de negligência da empresa empregadora quanto às normas de segurança do trabalho indicadas para a proteção de seus trabalhadores, por meio de autos de vistoria lavrados pela Delegacia do Trabalho, devendo a empresa ré, nessas circunstâncias, indenizar regressivamente a Previdência Social pelos valores despendidos com o pagamento de benefícios previdenciários aos dependentes do falecido. (AC nº 1999.38.00.021282-2/MG. Juiz Federal Rodrigo Navarro De Oliveira. 5ª Turma Suplementar. 18.4.2012. TRF1)

De acordo com a recomendação, a Justiça do Trabalho exerce um papel institucional na preservação da cidadania e da dignidade do ser humano, em especial no que tange à melhoria das condições laborais e à prevenção de acidentes de trabalho. Neste contexto ações regressivas acidentárias passam a agir como meio de ressarcimento da Administração Pública pelos gastos derivados das prestações sociais decorrentes de acidente de trabalho e, ainda, como instrumento pedagógico e de prevenção de novos infortúnios. Pode-se dizer que a ação regressiva tem o *status* de política pública.

¹⁴ Lei nº 8213/91: “Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis”.

A ação regressiva passa, sob o ponto de vista econômico-empresarial, a representar um ônus para empresa, ao lado do acréscimo de até 100% do SAT, que não observa as normas de saúde e segurança e põe em risco a vida e a integridade de seu empregado.

Cumprir ressaltar que muitas empresas alegam a duplicidade de contribuição, na medida em que já pagam o SAT. Mas, sem entrar no mérito da questão, quer parecer que o argumento não vai prevalecer, pois a importância que tem, no momento, o problema dos acidentes, faz crer que a intenção é realmente onerar a empresa para que ela adote outra postura, ou seja, uma postura de prevenção.

3.3 A responsabilidade no âmbito administrativo

A fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, como se sabe, é feita pelo Ministério do Trabalho, por meio dos seus auditores.¹⁵

Havendo irregularidades sanáveis na empresa, cabe ao auditor-fiscal conceder um prazo para a correção antes da aplicação da multa.

Não sendo o vício sanado ou não sendo passível de correção em face da gravidade ou natureza, compete ao fiscal autuar a empresa, aplicando-lhe multa.

A fiscalização no que tange à saúde e segurança no trabalho vem se tornando cada dia mais rigorosa, e o cumprimento das normas trabalhistas que tratam do assunto, em especial, consubstanciadas na prática preventiva, pode impedir a aplicação de multas que oneram o empregador.

Há ainda a previsão legal, art. 161 da CLT,¹⁶ de interdição do estabelecimento, setor ou máquina que represente grave e iminente risco para o trabalhador, e a paralisação da atividade empresarial também representará ônus e prejuízo para o empregador.

3.4 A responsabilidade no âmbito penal

Ao lado da responsabilidade civil pelos infortúnios laborais, que caminha para preponderância da teoria objetiva e dos encargos financeiros decorrentes do aumento da alíquota do SAT e das ações regressivas, a empresa que deixa de observar regras

¹⁵ CLT: “Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Parágrafo único. Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio”.

¹⁶ “Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho”.

de saúde e segurança e não adota uma eficiente política de prevenção ainda pode se deparar com as repercussões penais do infortúnio.

A Lei Previdenciária nº 8.213/91, no art. 19, §2º, determina que o não cumprimento das normas de saúde e higiene constitui contravenção penal punível com multa.¹⁷

A exposição do trabalhador a acidentes do trabalho também pode gerar o enquadramento do empregador no crime tipificado no art. 132 do CP, punível com pena de detenção de três meses a um ano.¹⁸

O crime de perigo é definido de forma genérica, incriminando todo o fato que coloca em risco a vida ou a saúde da pessoa humana. De acordo com Mirabete, seria um exemplo o caso do empreiteiro que, para poupar-se ao dispêndio com medidas técnicas de prudência, na execução da obra, expõe o operário ao risco de grave acidente.

Em uma análise mais rigorosa do tema, os responsáveis pelo acidente do trabalho, ou seja, o empregador ou seus prepostos, ainda podem ser acusados de crime de lesão corporal ou homicídio culposo, previstos nos arts. 121 e 129 do Código Penal.¹⁹ Como se sabe, o crime culposo é aquele em que o agente não quer o resultado (*in casu*, lesão corporal ou morte), mas vem a causá-lo por um descuido consubstanciado nas modalidades imprudência, negligência ou imperícia (art. 18,

¹⁷ “Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. [...] §2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”.

¹⁸ “Art. 132. Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais”.

¹⁹ “Art 121. Homicídio. Matar alguém: *Homicídio culposo*. §3º Se o homicídio é culposo: Pena - detenção, de um a três anos. [...]”

Art. 129. Lesão corporal. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano. Lesão corporal de natureza grave §1º Se resulta: I - Incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias; II - perigo de vida; III - debilidade permanente de membro, sentido ou função; IV - aceleração de parto: Pena - reclusão, de um a cinco anos. §2º Se resulta: I - Incapacidade permanente para o trabalho; II - enfermidade incurável; III - perda ou inutilização do membro, sentido ou função; IV - deformidade permanente; V - aborto: Pena - reclusão, de dois a oito anos. Lesão corporal seguida de morte §3º Se resulta morte e as circunstâncias evidenciam que o agente não quis o resultado, nem assumiu o risco de produzi-lo: Pena - reclusão, de quatro a doze anos. Diminuição de pena §4º Se o agente comete o crime impelido por motivo de relevante valor social ou moral ou sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, o juiz pode reduzir a pena de um sexto a um terço. Substituição da pena §5º O juiz, não sendo graves as lesões, pode ainda substituir a pena de detenção pela de multa, de duzentos mil réis a dois contos de réis: I - se ocorre qualquer das hipóteses do parágrafo anterior; II - se as lesões são recíprocas. Lesão corporal culposa §6º Se a lesão é culposa: Pena - detenção, de dois meses a um ano. Aumento de pena §7º - Aumenta-se a pena de um terço, se ocorrer qualquer das hipóteses do art. 121, §4º. §8º - Aplica-se à lesão culposa o disposto no §5º do art. 121. Violência Doméstica §9º Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 3 (três) anos. §10. Nos casos previstos nos §§1º a 3º deste artigo, se as circunstâncias são as indicadas no §9º deste artigo, aumenta-se a pena em 1/3 (um terço). §11. Na hipótese do §9º deste artigo, a pena será aumentada de um terço se o crime for cometido contra pessoa portadora de deficiência”.

inc. II, do CP), que, no âmbito laboral, consubstancia-se na não observância das normas de saúde e segurança e adoção de medidas preventivas.

A culpa tem dois pressupostos básicos, a saber, (i) a previsibilidade, ou seja, a possibilidade que o ser humano tem de antever a ocorrência de um resultado danoso, em razão de sua falta de cautela, na prática de certas condutas (ex.: qualquer pessoa, em seu juízo normal, sabe que, ao limpar um vaso no peitoril de uma janela no décimo andar de um edifício, deve fazê-lo com cuidado, pois, a um toque estabonado de suas mãos, tal objeto poderá cair e atingir um transeunte na calçada lá embaixo, vindo a feri-lo ou até matá-lo); essa previsibilidade pode ser objetiva (aferrida segundo o discernimento do homem médio) ou subjetiva (conforme as aptidões e conhecimentos pessoais do próprio agente em si); (ii) e a dirigibilidade, isto é, a condição que o ser humano tem de dirigir os seus comportamentos, dentro dos limites estabelecidos pela lei, na busca da realização de suas metas no âmbito social, controlando suas atuações no mundo exterior, através do uso da vontade; o exercício das liberdades individuais deve ser o mais amplo possível, porém a ordem jurídica impõe, para o seu desempenho, certas exigências – de cuidado (no caso da culpa) ou de determinada atuação positiva (no caso da omissão).

De acordo com a NR4, todas as empresas, públicas ou privadas, e órgãos do Legislativo, Executivo e Judiciário que tenham empregados regidos pela CLT, devem manter, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT – com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O número e a especialidade destes profissionais, bem como o tempo de dedicação à atividade, vão variar conforme o grau de risco da atividade da empresa e o número de funcionários.

Esses profissionais têm, como dito, o dever de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, por meio de ações que eliminem ou reduzam ao máximo os riscos à saúde e integridade do trabalhador.

Caso reste comprovado que este profissional deixou de cumprir com sua obrigação e, por culpa ou dolo, deu causa ao acidente do trabalho, ele pode ser penalmente responsabilizado.

Outros profissionais que, dentro da empresa, sejam responsáveis pelo cuidado e fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança, e até mesmo os donos da empresa, podem ser responsáveis na esfera penal pelo acidente do trabalho.

4 A atuação do Poder Público e o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

A questão da efetividade do direito pode ser considerada hoje uma das mais importantes para a ciência jurídica na medida em que não basta a proteção legal

a um bem da vida, sendo, imprescindível, a concretização do direito previsto. De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira:

Num momento em que as instituições privadas investem elevadas somas na busca da qualidade total, até mesmo como pressuposto da sobrevivência empresarial, também a ciência jurídica passa por um período de abalo nas estruturas. A qualidade total a ser alcançada na órbita do Direito, provavelmente o maior desafio deste final de século, é a busca da maior efetividade possível dos valores apanhados pela norma, combinando celeridade com segurança jurídica. (OLIVEIRA, 1996, p. 45)

Entende-se por efetividade a capacidade da norma em promover os resultados pretendidos e o seu cumprimento pelos destinatários, fazendo com que ela alcance sua finalidade. De acordo com Barroso (1993, p. 78), efetividade é o mesmo que eficácia social, ou seja, a materialização no mundo dos fatos, dos preceitos legais, refletindo a proximidade entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social. Sob o aspecto enfocado, serão efetivas as normas de saúde e segurança quando elas forem observadas e, de fato, preservarem a integridade física e mental do obreiro, gerando a diminuição do número de acidentes e doenças ocupacionais.

No nosso ordenamento jurídico, há diversas normas sobre prevenção, saúde e segurança no trabalho, tanto em nível constitucional quanto em nível infraconstitucional.

De acordo com o art. 7º, inc. XXII, a prevenção é um direito fundamental²⁰ do trabalhador. Já a CLT traz em seu bojo um capítulo próprio sobre segurança e medicina do trabalho, tratando das questões relacionadas aos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI), questões sobre iluminação, ventilação, conforto térmico, prevenção da fadiga, fixando, em definitivo, o comando preventivo no ordenamento jurídico na mesma linha constitucional.²¹

²⁰ Os direitos fundamentais caracterizam-se como “os valores mais importantes da convivência humana, aqueles sem os quais as sociedades acabam perecendo, fatalmente, por um processo irreversível de desagregação” (COMPARATO, 2001, p. 26). Para José Afonso da Silva (1999, p. 182) “no qualificativo fundamentais achase a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não como macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana”. Alexandre de Moraes (1998, p. 39), a seu turno, aduz que “o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como direitos humanos fundamentais”.

²¹ A norma celetista ainda especificou algumas ações que devem ser adotadas pelo empregador, a fim de prevenir danos à saúde dos empregados, avaliar, combater e conscientizar sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, tais como (i) realização de exames médicos de admissão, periódicos e de demissão; (ii) manutenção de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), órgão responsável pelas medidas administrativas de segurança e medicina do trabalho, (iii) instalação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), encarregada de coletar informações e propor modificações, realizar inspeções, sugerir treinamento de segurança e medicina, divulgar normas de segurança e saúde, trabalho desempenhado, algumas vezes, em conjunto com o SESMT; (iv) manutenção de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), elaborado por um médico do trabalho, que permite estabelecer relação entre a saúde do empregado e a sua atividade funcional, bem como manter os índices no curso da relação de emprego.

Percebe-se, pois que o ordenamento jurídico é farto de normas que tratam do assunto, que precisam, para alcançar os seus escopos, serem observadas pelo seu destinatário.

No intuito de estimular o cumprimento da norma atua o Poder Público, nas suas três esferas, por meio de políticas de estímulo e conscientização.

Em novembro de 2011, o Decreto nº 7.602 trouxe disposições acerca da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – conforme previsto no art. 4º da Convenção nº 155 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29.9.1994 – cujo objetivo central é a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ou que ocorram no curso do trabalho, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes laborais.²²

O decreto traça princípios, diretrizes e responsabilidades pela implementação e a forma de gestão da política no intuito de cumprir com sua finalidade.

No mês de outubro de 2011, o TST promoveu um seminário sobre prevenção de acidentes de trabalho – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho – contando com a participação de inúmeras autoridades, dentre elas os ministros da Saúde, Previdência Social, Trabalho e Emprego, o Presidente da OAB Nacional e a diretora da OIT no Brasil, no qual foram discutidas diversas questões sobre o assunto, sendo, ao final do evento, redigido e assinado pelos participantes e pelo presidente do TST, Ministro João Orestes Dalazen, um manifesto denominado *Carta de Brasília, que traz proposições sobre uma tomada de posição que envolva Estado, empresas, trabalhadores e a sociedade em geral para atacar, de forma eficiente, o grave problema dos acidentes de trabalho no país.*²³

Como se percebe o Poder Público está sensível ao grave problema dos infortúnios laborais e vêm agindo na busca da efetivação do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho – direito fundamental à prevenção.

5 A importância da gestão empresarial de prevenção: aspectos sociais e econômicos

Na sociedade contemporânea o respeito à dignidade do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho saudável representam instrumentos de paz e de equilíbrio social.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais provocam gravíssimas repercussões tanto no ambiente empresarial, gerando medo e insegurança nos

²² A íntegra do decreto pode ser lida em: BRASIL. *Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm>.

²³ A íntegra da Carta de Brasília pode ser lida em: Carta de Brasília alinha diretrizes para prevenir acidentes. *Consultor jurídico*, 23 out. 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-out-23/carta-brasilia-alinha-diretrizes-prevenir-acidentes-trabalho>>.

trabalhadores e onerando o empregador, quanto no campo jurídico, por meio de ações de indenização por danos morais, materiais e estéticos e regressivas do INSS, estendendo seus efeitos para a sociedade como um todo. Neste contexto, a prevenção de riscos passa a ser uma máxima para as empresas, além de ser uma área de gestão estratégica das organizações.

A partir de uma análise sistemática da própria Constituição, pode-se observar que a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais prevalece, como dito, em relação à indenização por danos morais, materiais e estéticos decorrentes destes fatos. Neste sentido assevera Cléber Lúcio de Almeida:

Observe-se que a atribuição do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho precede, no art. 7º da Constituição da República, o reconhecimento do direito ao seguro contra acidentes de trabalho e à indenização dos danos decorrentes de acidente de trabalho. Prevenir o dano é mais importante que repará-lo. (ALMEIDA, 2003, p. 14)

Para Dallegrave Neto (2007), 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.

A prevenção de riscos profissionais proporciona um ambiente de trabalho mais seguro e agradável aos trabalhadores, promovendo sua dignidade e o valor social do trabalho, além de representar a diminuição de custos para a empresa, decorrentes, dentre outros, de condenações judiciais, multas aplicadas pela fiscalização do trabalho e ações regressivas do INSS. Em última análise, proporciona um aumento de produtividade do trabalhador que exerce suas atividades de maneira saudável e com tranquilidade.

A postura empresarial que se limita a almejar o lucro não é mais aceita na sociedade contemporânea, surgindo a figura da responsabilidade social empresarial como sinônimo de desenvolvimento econômico e justiça social. De acordo com Marcos Cesar Amador Alves:

As empresas fazem parte de uma sociedade. Estão, portanto sujeitas a modificações exigidas nos meios sociais. A efetivação da responsabilidade social empresarial trata-se da expressão de um autêntico movimento de mudança, que demanda a ruptura concreta com a visão tradicional da empresa que cinge seus objetivos à obtenção de lucro, à função econômica. (ALVES, 2011, p. 33)

A efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, a adoção de medidas preventivas capazes de promover um ambiente de trabalho decente e seguro e o respeito à dignidade do obreiro são pressupostos da responsabilidade social empresarial.

Hoje a prevenção e a gestão de riscos são consideradas um investimento, ao passo que a reparação dos danos, além de gerar prejuízos, implica desgastes

socioeconômicos para a empresa. A gestão de prevenção é a que melhor se coaduna com o perfil empresarial moderno, que conjuga aspectos econômicos e sociais. Segundo David Ulrich,²⁴ as empresas podem e devem proporcionar aos funcionários um ambiente que dê sentido a sua vida, e não ser só um emprego, um ganha pão. Para ele, as empresas que têm esse compromisso são organizações abundantes.

A eliminação ou redução extrema dos riscos à saúde física e mental do obreiro no ambiente de trabalho pode ocorrer pela adoção de várias medidas que se completam. O sistema de prevenção necessita de uma metodologia, sendo importante estudar as causas, as condições para o exercício da função e o comportamento dos trabalhadores.

É importante a criação de um sistema de normas com ferramentas comportamentais e procedimentais com o objetivo de fornecer a todos os empregados um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre dos infortúnios, quer sob o aspecto material, evitando acidentes, quer sob o aspecto imaterial, evitando a ocorrência de assédio moral. Para tanto, é preciso o esforço conjunto de empregadores e trabalhadores, em uma verdadeira quebra de paradigma.

De acordo com Süsskind (2005), algumas empresas preferem pagar irrisórios adicionais, que são economicamente mais vantajosos para a empresa do que investir na implantação de medidas que tornem o ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Entretanto essa postura não condiz mais com os anseios e exigências da sociedade contemporânea, devendo os empresários adotar uma nova postura diante do assunto.

Sebastião Geraldo Oliveira assevera que:

Pode-se observar 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. Auditorias especializadas já mensuram o chamado “passivo patológico” das organizações, comprovando que o investimento na prevenção de acidentes e doenças reflete-se positivamente no balanço, com repercussão na avaliação mercantil da empresa. (OLIVEIRA, 2009, p. 33)

A gestão de prevenção impõe ao empregador a observância de um ciclo de ações. É preciso (i) detectar os riscos que a atividade empresarial apresenta; (ii) estabelecer procedimentos hábeis a combatê-los ou minimizá-los e, principalmente; (iii) garantir que esses procedimentos sejam efetivamente aplicados, reavaliados e melhorados, de forma que as mudanças ocorridas ao longo do tempo possam ser assimiladas e controladas, visando a existência de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro.

²⁴ Professor da Ross School of Business da University of Michigan, considerado importante especialista em gestão de pessoas na contemporaneidade.

Talvez a etapa mais difícil deste ciclo seja planejar a prevenção, pois é preciso definir claramente o problema, investigar suas características, descobrir as causas e estabelecer um plano de ação, tarefas que demandam grande concentração e uma análise profunda e crítica da real situação da empresa e de seus funcionários. Por estes motivos, é importante poder dispor de ferramentas que auxiliem na pesquisa e orientação quanto aos aspectos e dificuldades no gerenciamento das questões de saúde e segurança do trabalho.

É importante também que os membros da empresa, passando pelas diversas escalas da hierarquia, estejam inseridos e comprometidos com os programas de prevenção, para que os resultados atingidos sejam maximizados e, ao mesmo tempo, extremamente efetivos. O sistema de prevenção deve estar integrado com as demais atividades diárias do negócio.

Deve-se buscar (i) a conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção e acerca da função do adicional, que não é monetizar a saúde e a segurança do obreiro, mas um meio de dissuadir o desenvolvimento de atividades em condições insalubres e perigosas; (ii) a obrigatoriedade e a fiscalização do fornecimento e uso de EPIs; (iii) a implantação de programas de eliminação ou, ao menos, redução máxima do risco; (iv) o treinamento adequado e constantes reciclagens do trabalhador; (v) a eliminação (ou redução extrema) da realização de horas extras, pois o cansaço e a fadiga deixam o obreiro mais propenso a acidentes; (vi) o envolvimento de toda a comunidade empresarial na busca pela efetivação de medidas de segurança.

De acordo com Segadas Viana:

Não bastará apenas estudar moléstias profissionais e disposição de maquinários, meios de proteção individuais e coletivos, mas, também, a fisiologia do trabalho, as relações humanas, a comunicação e tudo o mais que possa levar o homem a não ter no trabalho apenas um meio de ganhar sua subsistência, mas, também, o de se sentir realizado como pessoa humana. Isto atingido, ele se integrará na sua atividade funcional, realizá-la-á com amor e sem se sentir extenuado física e mentalmente. (VIANNA, 2005, p. 926)

Como bem salientou o autor, um ambiente de trabalho seguro e saudável permite ao obreiro exercer suas tarefas com mais empenho e satisfação. Medidas que promovam a sua saúde e integridade física e mental geram benefícios para o trabalhador, para o empresário e para a sociedade como um todo:

Do conjunto de medidas preconizadas pela segurança e medicina do trabalho e das que visam à prevenção dos acidentes resultará, sobretudo, um benefício maior para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ter sido evitados. (VIANNA, 2005, p. 923)

Exemplos práticos demonstram que prevenir é melhor e mais vantajoso que arcar com todos os custos decorrentes dos infortúnios laborais. Esta preocupação já é uma área estratégica prioritária nas grandes empresas, sendo necessário uma maior conscientização nas médias, pequenas e microempresas.

Existem programas específicos de gestão de prevenção como exemplo, o Sistema Alerta, utilizado pela Cosan, uma das maiores empresas mundiais produtoras de açúcar, etanol e energia elétrica, segundo informações publicadas no relatório de sustentabilidade 2010.²⁵ Segundo dados internos da empresa, as questões relacionadas à saúde, à segurança e ao meio ambiente – SSMA – apresentaram evoluções significativas na safra 2009/2010 e os benefícios desta política são inúmeros.

Outro exemplo é do Grupo Volvo,²⁶ líder mundial em soluções de transporte comercial, com operações em mais de 180 países e com 90.409 funcionários. A política de saúde e segurança tem como valores corporativos qualidade, segurança e respeito ao meio ambiente e passam a ser valores fundamentais de todas as operações. A empresa tem como base o respeito pelas pessoas, objetivando ambientes de trabalho criativos, saudáveis, inspiradores e livres de riscos para a saúde, o que contribui fortemente para o seu sucesso. A sua política de trabalho, que envolve diretamente a questão da prevenção, traz como benefícios para a organização, dentre outros, o baixo índice de absenteísmo, baixo *turnover*, menor FAT, aumento de produtividade e valorização da sua imagem.

Neste contexto, percebe-se que a visão tradicional sobre saúde e segurança do trabalho, voltada para uma política centrada na monetização do risco e da saúde e integridade do trabalhador, é cada vez menos tolerada pela sociedade. Atualmente é necessário que o risco seja eliminado, que seja proporcionado um meio ambiente saudável de trabalho, sendo a prevenção uma área estratégica nas organizações, cujos benefícios serão voltados tanto para o trabalhador quanto para si próprias.

6 Conclusão

A partir da análise dos dados estatísticos, conclui-se que ainda são altos os índices de acidentes do trabalho em nosso país e os deletérios efeitos da sua ocorrência são sentidos por toda a sociedade, motivos que fazem com que o tema seja objeto de ampla análise e discussão.

²⁵ COSAN. *Relatório anual 2010*. Disponível em: <[²⁶ Dados informados em seminário sobre prevenção de acidentes realizado no TST em 2011, do qual participou o coautor do artigo Sr. Adriano Jannuzzi Moreira.](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKewjIIMOLu9rGAhXDG5AKHZ1eBFE&url=http%3A%2F%2Ffri.cosan.com.br%2Fdownload.aspx%3FArquivo%3DGyFDKDDnQLSHw%2BYNs%2BKEJA%3D%3D&ei=6OqkVeWAOc03wASdvZGIBQ&usg=AFQjCNGKHJ-yO_Hxp6_OWaCMIO7S-1Lipw&bvm=bv.97653015,d.Y2I>. Acesso em: 1º nov. 2010.</p></div><div data-bbox=)

A gravidade do problema ainda faz com que seja adotada atualmente uma série de políticas, advindas de todos os poderes e de vários setores sociais, a fim de que seja adotada uma nova postura.

Pugna-se pela concretização do direito fundamental, constitucionalmente garantido à prevenção dos infortúnios laborais.

A postura empresarial que se limita a obter lucro sem se preocupar com a saúde, integridade e segurança do trabalhador, cada vez mais é rechaçada.

As organizações sentem o ônus crescente dos infortúnios, não apenas pela perda ou afastamento do trabalhador, mas pela caracterização da responsabilidade civil, previdenciária, administrativa e até penal. Indenizações por danos morais, materiais e estéticos, ações regressivas acidentárias, multas impostas pela fiscalização do trabalho e até restrição da liberdade do responsável pelo acidente podem comprometer sobremaneira as finanças e a imagem da empresa.

Aspectos econômicos e sociais devem caminhar juntos. Deve, também, haver uma mudança cultural, que hoje, quer parecer, vem sendo estimulada pela imposição de ônus à empresa, em especial monetários.

Pretendeu-se demonstrar que os desgastes decorrentes dos infortúnios podem comprometer o êxito da empresa, motivo pelo qual se faz necessário caminhar para a cultura da prevenção, que se torna uma área de gestão estratégica.

Empresas que já adotam essa nova política têm êxito e comprovam que os gastos com prevenção são menores que os decorrentes do acidente.

A concretização do direito fundamental à prevenção é sinônimo de avanços e benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado, e deve ser uma máxima nas organizações comprometidas tanto com aspectos econômicos quanto sociais.

Abstract: The problem of labor woes generate deleterious effects throughout society, reason became the object of discussion and analysis. In this context, the Government has adopted several action fronts in order to change this reality. At the same time strives by the adoption of a new corporate attitude, focused on promoting health and worker safety. The adoption of a corporate management of prevention is the result of a policy that combines economic and social aspects and represents maximization of profits and a better image of the company. The liens arising from labor woes go through the fields of labor, social security, administrative and criminal, which demonstrates that the management of prevention is a strategic area in contemporary organizations.

Keywords: Labor woes. Responsibility. Management of prevention.

Referências

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Responsabilidade civil do empregador e acidente de trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

ALVES, Marcos Cesar Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.
- BARROSO, Luis Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas. Limites e possibilidades da Constituição brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.
- COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmção histórica dos direitos humanos*. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1998.
- MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direitos humanos: sua história, sua garantia e a questão da indivisibilidade*. São Paulo: J. de Oliveira, 2000.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória e tutela de remoção de ilícito*. Disponível em: <<http://marinoni.adv.br/wp-content/uploads/2010/11/TUTELA-INIBIT%C3%93RIA-E-TUTELA-DE-REMO%C3%87%C3%83O-DO-IL%C3%8DCITO.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direitos fundamentais trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2008.
- MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho – história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2009.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005. v. II.
- VIANNA, Segadas. In: SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005. v. II.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MOREIRA, Adriano Jannuzzi; MAGALHÃES, Aline Carneiro. A importância da gestão empresarial de prevenção: diversos aspectos da infelizmente laboral. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 17, p. 9-32, abr./jun. 2015.
