

INCLUSÃO DO TRABALHADOR ACIDENTADO PORTADOR DE PATOLOGIA

Zélia Maria Cardoso Montal⁶³

Introdução

O presente trabalho objetiva abordar a inclusão no mercado de trabalho do trabalhador que em razão de infortúnio sofrido ou de doença adquirida ou agravada em decorrência do exercício de atividade laborativa teve sua condição de saúde alterada de molde a ficar impossibilitado para o exercício da atividade que exercia regularmente, mas não para outra compatível com sua nova realidade. De fato, nem sempre os trabalhadores exercem suas atividades em ambiente de trabalho que não ofereça riscos para sua saúde. Dentre esses riscos podem ser citados: máquinas inseguras, falta de treinamento para operar maquinários, posições viciosas no exercício da função, pisos inadequados, poluição sonora e ambiental (pó, fumaças, poeiras etc.), estresse ocasionado pelo ritmo alucinante de trabalho; condições essas que resultam invariavelmente em acidentes do trabalho, ou em doenças ocupacionais (profissional e do trabalho), causando deficiências físicas, ou minando a saúde do trabalhador até o ponto de deixá-lo sem condições para o exercício da atividade em que atuava, embora não o impossibilite de realizar outra compatível com seu estado de saúde. Em tais casos, questiona-se qual o tratamento a ser conferido a este trabalhador, inabilitado para o trabalho que vinha exercendo, como prepará-lo para o exercício de outra atividade? Como inserir este trabalhador, vítima de condições inóspitas de trabalho? De quem seria a responsabilidade por este processo de readaptação e como incluí-lo novamente no processo produtivo? Sim, porque se entende que o trabalhador não se satisfaz com os benefícios concedidos (quando concedidos) pelo Poder Público, que abstraída a questão do valor – sempre ínfimo –, não preenchem a necessidade do homem, de ter seu trabalho e de viver do produto dele.

A análise do tema será feita sob a perspectiva da responsabilidade da empresa pela manutenção do meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado; da obrigação do Estado de promover a readaptação desses empregados para o retorno à vida laborativa; ao tempo em que será abordada a responsabilidade social da empresa na recolocação dos empregados acidentados, mesmo porque os infortúnios laborais (aqui incluídas as doenças ocupacionais) na quase totalidade dos casos decorrem da ausência de condições adequadas no meio ambiente do trabalho, donde se conclui que o direito fundamental à saúde, assegurado pelo art. 6º da Constituição Federal, foi relegado a plano secundário, da mesma forma que está longe de merecer qualquer atenção a importância do valor do trabalho para a realização do homem enquanto tal.

1. Meio ambiente e meio ambiente do trabalho

O direito ambiental deve ser entendido como o conjunto de normas e princípios que buscam regular os efeitos diretos e indiretos da ação humana no meio, com o objetivo de garantir à humanidade, presente e futura, o direito fundamental a um ambiente sadio. O direito ambiental visa a assegurar o desenvolvimento sustentável.⁶⁴

⁶³ Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP e Especialista em Processo Civil pela PUC/SP; Especialista em Direito Constitucional e Direito Civil Constitucional pela Escola Superior de Direito Constitucional; Professora Assistente da COGEAE/PUC; Membro do Ministério Público do Trabalho; Membro do IBDC.

⁶⁴ Desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem pôr em risco a capacidade das gerações futuras de terem suas próprias necessidades satisfeitas, conforme definição da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, da ONU. Antonio F. G. Beltrão. *Manual de direito ambiental*. São Paulo: Método, 2008.

A Lei nº 6.938/81⁶⁵ define meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 3º, I)”.

O meio ambiente foi elevado pela Carta Magna de 1988 a direito fundamental. O art. 225, da Carta Magna,⁶⁶ assegura o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e à sadia qualidade de vida.

José Afonso da Silva⁶⁷ avalia que

As normas constitucionais assumiram a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do homem, é que há de orientar todas as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente. Compreendeu que ele é um valor preponderante, que há de estar acima de quaisquer considerações como as de desenvolvimento, como as de respeito ao direito de propriedade, como as da iniciativa privada.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XXII, colocou em destaque a proteção à saúde do trabalhador ao estabelecer como direito dos trabalhadores urbanos e rurais: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” No inciso XXIII prevê adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; além de assegurar no inciso XXVIII o direito a “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo e culpa.” Preceitua, ainda, a Lei Maior no art. 6º, o direito à saúde e a um trabalho em condições dignas.

Ressalte-se que o meio ambiente do trabalho mereceu referência específica na Constituição Federal, conforme art. 200, inciso VII.⁶⁸

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). [...] Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.⁶⁹

Tem-se, pois, que o meio ambiente, incluído o do trabalho, é considerado um direito fundamental, estando expressamente previsto no art. 7º, inciso XXII, no art. 225, *caput* e art. 200, inciso VIII, todos da nossa Lei Maior. Os valores sociais do trabalho representam pilares da Ordem Econômica (art. 170, CF) e da Ordem Social (art. 193, CF),

⁶⁵ A Lei 6.938/81 dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

⁶⁶ “Artigo 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

⁶⁷ José Afonso da Silva. *Curso de Direito Constitucional Positivo*; Malheiros, São Paulo, 14ª edição; 1997, p. 774.

⁶⁸ “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

⁶⁹ Celso Antonio Pacheco Fiorillo. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*; Saraiva, 5ª Ed., 2004, p. 22/23.

impondo plena proteção à saúde e à integridade física do trabalhador no meio ambiente onde exerce suas atividades laborais.

A Consolidação das Leis do Trabalho dedica um capítulo próprio às normas de segurança e medicina do trabalho, elaborado consoante uma concepção preventiva. Nos dispositivos referentes ao tema está presente a preocupação com a manutenção da saúde e a prevenção de acidentes.⁷⁰ Merecem referência as normas regulamentadoras, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78, que disciplinam os padrões a serem seguidos pelos empregadores e que objetivam a adequação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

O exame da legislação conduz à conclusão de que a empresa é responsável pelo meio ambiente de trabalho de seus empregados, sendo sua a obrigação de propiciar que ele seja sadio e seguro e, nesse passo, impondo-lhe a responsabilidade pelos danos causados aos trabalhadores na eventualidade de se descuidar dessa obrigação.⁷¹

De fato, o art. 19, § 1º da Lei 8231/91 estabelece: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança e higiene do trabalho”.

Não somente a empresa, como também o Ministério da Previdência e as entidades sindicais têm atribuição legal de zelar pelo meio ambiente do trabalho sadio, consoante se constata da leitura do § 4º do citado artigo:

O Ministério do Trabalho e Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

A propósito assinala Amauri Mascaro Nascimento:

As empresas são obrigadas a cumprir as normas legais e administrativas sobre meio ambiente do trabalho (promovendo as medidas necessárias para a proteção à saúde e segurança do trabalhador), fornecer equipamento de proteção individual, agir em caráter preventivo, cuidar para o estado e conservação de suas instalações, da iluminação, do conforto térmico, das instalações elétricas, das máquinas e equipamentos e cuidar especialmente das atividades exercidas em ambientes insalubres ou com risco de explosão ou de lesões, seguindo as normas complementares baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.⁷²

Com efeito, ao contratar o empregado a empresa deve responsabilizar-se pela saúde, segurança e bem-estar do mesmo, oferecendo-lhe um meio ambiente do trabalho que não represente riscos para a saúde dos trabalhadores, fornecendo equipamentos de proteção individual, devendo ter a cautela de determinar a realização de exames médicos admissionais, exames periódicos e também exames demissionais. Imprescindível, de outra parte, que as empresas promovam um trabalho de conscientização dos em-

⁷⁰ Veja-se o art. 154 que inaugura o capítulo V: “A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho”.

⁷¹ Aqui deve ser lembrado que não somente os danos causados diretamente aos trabalhadores no meio ambiente do trabalho, compreendida nessa responsabilidade a de inserir ou reinserir o trabalhador na própria empresa após o retorno previdenciário, como também os danos causados ao meio ambiente “externo”.

⁷² Amauri Mascaro Nascimento. *Curso de Direito do Trabalho*. 23ª ed., p. 546.

pregados, com orientação acerca da necessidade e importância do uso dos EPIs, além de capacitá-los e treiná-los para o manejo do maquinário da empresa. Nesse sentido estabelece o art. 166 da CLT:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Os trabalhadores, consoante art. 158 consolidado, têm também sua parcela de responsabilidade na prevenção de acidentes, tais como a observância das normas de segurança e medicina do trabalho e a colaboração na aplicação de tais normas.⁷³

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) merece ser mencionada, haja vista a sua preocupação constante com as questões afetas à segurança e à saúde dos trabalhadores, e com aquelas concernentes às condições dignas e às oportunidades de trabalho. De fato, desde a sua criação, em 1919, a OIT tem desenvolvido um sistema de normas internacionais com a finalidade de promover oportunidades de trabalho em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Recorde-se que dentre os objetivos da OIT consagrados no Preâmbulo da sua Constituição e na Declaração de Filadélfia referentes aos fins e objetivos da Organização, aparece como de primordial importância o respeito à dignidade humana do trabalhador. Com relação a esse aspecto, imperioso lembrar que todas as ações desenvolvidas pela OIT estão sempre focadas na realização dessa finalidade.

De fato, através de sua atividade normativa (Convenções, Recomendações e Resoluções) a OIT tem desempenhado um papel fundamental no estabelecimento de normas de proteção dos trabalhadores contra os acidentes de trabalho e contra as doenças ocupacionais.⁷⁴ Merecem ser destacadas a Convenção da OIT nº 155, de 1991, ratificada pelo Brasil em 1994, que determina que os Estados formulem consulta às entidades representativas de empregadores e trabalhadores para o estabelecimento e execução de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e de meio ambiente de trabalho e a Convenção nº 159, de 1983, ratificada pelo Brasil e com vigência nacional a partir de maio de 1991, que dispõe acerca do direito das pessoas com deficiência a uma adaptação ou readaptação profissional, seja em instituições, seja em postos de trabalho no mercado regular de trabalho ao lado dos demais trabalhadores.

No âmbito internacional, dentro do Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos, menciona-se, pela importância de que se reveste, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovada pela Assembléia

⁷³ Na realização destes objetivos evidencia-se a importância do papel das Cipas, não somente na redução do número de acidentes, como também no processo de recuperação e na reinserção do trabalhador acidentado no mercado de trabalho. Não se pode olvidar, no entanto, que a Cipa, embora deva atuar apoiando as empresas no que pertine à prevenção e à redução dos riscos de acidentes do trabalho, a responsabilidade pela segurança e saúde dos trabalhadores continua com a empresa, que deve oferecer aos empregados meio ambiente de trabalho com condições dignas.

⁷⁴ As Convenções da OIT nº 12, de 1921; nº 42, de 1934; nº 119, de 1963; nº 120, de 1964; nº 136, de 1971; nº 139, de 1974; nº 148, de 1977; nº 159, de 1983; nº 170, de 1990; nº 155, de 1991 e a de nº 161, de 1985, todas ratificadas pelo Brasil e que, portanto, integram o nosso ordenamento jurídico, com hierarquia constitucional (art. 5º, § 3º, CF); além das Recomendações nºs. 20 e 99, são apenas algumas das normas oriundas da OIT acerca do tema de segurança, saúde e higiene do trabalho e readaptação e reinserção do trabalhador acidentado no mercado de trabalho. De lembrança oportuna o Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil em 1992 que reconhece o direito à segurança e higiene do trabalho dentre os direitos humanos dos trabalhadores (art. 7º, alíneas *b*, *c* e *d*) e nos arts. 6º, 8º e 9º cuida também da responsabilidade dos Estados de garantir e promover o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis e que assegurem justa remuneração, salário equitativo, existência decente ao trabalhador e sua família, entre outros direitos.

Geral da ONU em dezembro de 2006, sendo a primeira convenção internacional sobre direitos humanos do novo milênio. O art. 1º dispõe:

O propósito da presente Convenção é o de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

Traz também um conceito amplo de pessoa com deficiência.⁷⁵ O art. 27 cuida da questão do trabalho e emprego estabelecendo o direito à igualdade de condições e oportunidade com as demais pessoas, a liberdade de escolha e a acessibilidade, incluídas aí as pessoas que possuem limitações adquiridas no próprio ambiente do trabalho.⁷⁶ Essa Convenção representa um marco no direito brasileiro por ser o primeiro tratado internacional ratificado pelo Brasil aprovado pelo Congresso Nacional nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal, o que lhe confere, material e formalmente, *status* de norma constitucional.

A negligência na prevenção dos riscos à saúde do trabalhador ou até mesmo a impossibilidade de eliminação das condições inadequadas no meio ambiente do trabalho podem resultar em gravames à saúde dos trabalhadores com a ocorrência de acidentes do trabalho ou a contração de moléstias ocupacionais (do trabalho e profissional), objeto do item a seguir.

2. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais

As condições dignas de trabalho constituem preocupação constante das legislações ao longo de todo o desenvolver do Direito do Trabalho. A OIT, através de Convenções e Declarações tem evidenciado que não é suficiente oferecer trabalho, criar postos de trabalho, é necessário que o trabalhador exerça suas atividades em condições tais que não sofra danos à sua saúde, quer de ordem física, quer de ordem psicológica, quer, ainda, de ordem moral. Nessa perspectiva, a Constituição de 1988 prestigiou os direitos sociais dos trabalhadores, fixando normas que asseguram proteção especial notadamente no que concerne às condições em que o trabalho é exercido.⁷⁷ A Lei 8213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social trata especificamente do tema nos arts. 19 a 23.

O acidente do trabalho, também denominado acidente-tipo, ou acidente típico, está conceituado no art. 19 da referida Lei 8213, de 24 de julho de 1991, nos seguintes termos;

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referi-

⁷⁵ "Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas".

⁷⁶ "Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros."

⁷⁷ O art. 7º, CF, cuida dos direitos dos trabalhadores, preceitua remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno; duração da jornada de trabalho de oito horas e seis horas para turno ininterrupto de revezamento; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de higiene e segurança do trabalho; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; seguro contra acidente do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização (incisos IX, XIII, XIV, XXII, XXIII, XXVIII).

dos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O dispositivo legal deixa entrever que estão abrangidos pelo conceito o trabalhador empregado, o avulso, o temporário, o autônomo, e o que participa de trabalho em regime de economia familiar. De igual modo, que o infortúnio decorre do exercício do trabalho, provocando lesão ou perturbação funcional que pode levar à morte ou à perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade laboral do trabalhador.

Doenças profissionais ou do trabalho - A Lei 8213/91, no art. 20, preconiza que se consideram acidente do trabalho as doenças profissionais e as doenças do trabalho.

Doença profissional, também denominada tecnopatia, doença profissional típica ou ergopatia é a “doença 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.”⁷⁸ (art. 20, inciso I, L. 8213/91).

Doença do trabalho, também denominada de mesopatia ou moléstia profissional atípica, é aquela “adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, e conste na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social” (art. 20, inciso II, da L. 8213/91).

Importante evidenciar que existem doenças que passaram a ser consideradas doenças do trabalho após a edição do aludido decreto e outras ainda, mesmo não reconhecidas pela legislação, devem também ser consideradas doenças do trabalho, necessitando, nesse particular, de uma atuação eficaz do Poder Judiciário para que, diante dos avanços tecnológicos e das condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores, efetuem os enquadramentos que a realidade reclama, pois a legislação, em razão mesmo da natural lentidão na sua elaboração, não consegue acompanhar.

A Lei 8213/91 prevê no art. 21 outras hipóteses, diversas das mencionadas anteriormente, para incluí-las por equiparação a acidente do trabalho.⁷⁹ Note-se que a legislação trata também como acidente do trabalho equiparado os denominados acidentes *in itinere* ou acidentes de trajeto.

⁷⁸ Atualmente Ministério da Previdência Social – MPS (Lei 10.683, de 28.05.2003).

⁷⁹ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. § 1º Nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. § 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

2.1 Estabilidade no emprego e reabilitação do trabalhador acidentado

O trabalhador vitimado por acidente do trabalho ou por moléstia ocupacional (doença profissional ou do trabalho), que ficar incapacitado para o desempenho de suas atividades habituais, e ficar afastado do trabalho⁸⁰, em gozo de benefício acidentário, de responsabilidade da Previdência Social, tem garantida pelo prazo mínimo de doze meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme art. 118 da L. 8213/91:

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantido, 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.

Anote-se que, embora o texto legal refira-se a acidente de trabalho, estão abrangidos além do acidente-tipo (art. 19), as doenças ocupacionais (art. 20) e o acidente laboral por equiparação (art. 21).

Menciona-se também a estabilidade provisória prevista nos instrumentos normativos, que geralmente ampliam o prazo de garantia conferido por lei geralmente pelo mesmo prazo, salvo raras exceções. O TST, através da OJ 41 da SDI-I, estabeleceu que o empregado vítima de acidente do trabalho ou de doença profissional que preencheu todos os requisitos para a aquisição da estabilidade, goza de estabilidade mesmo após o término da vigência da norma coletiva, assim o direito à estabilidade incorpora-se no contrato de trabalho e vigorará até que se atinjam os prazos mínimos para aquisição do direito à aposentadoria.

Nos casos em que o trabalhador recebe alta previdenciária, e que, entretanto, devido às sequelas deixadas pelo acidente ou em razão da doença que lhe acomete não tem condições de retornar às atividades laborais que habitualmente exercia, sem estar inválido para o exercício de outra atividade laboral, deve ser submetido a processo de reabilitação, a cargo da Previdência Social, conforme a legislação. Com efeito, a Lei 8213/91 no art. 89 prevê a Habilitação e Reabilitação Profissional e Social⁸¹ do beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, devendo ser proporcionados 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.”

Conforme adverte Francisco Milton Araújo Júnior⁸²

A frustração no desempenho profissional, os danos psicofisiológicos e a ansiedade pelo retorno ao trabalho são algumas das consequências que mais afligem o trabalhador vítima do infortúnio laboral. Como forma de dirimir os efeitos nefastos do acidente do trabalho e, a-

⁸⁰ O TST, através da Súmula 378, inciso II, deixou assentado que o afastamento superior a quinze dias como pressuposto para a concessão da garantia legal, não deve ser exigido quando se tratar de doença profissional que guarda relação de causalidade com a execução do contrato de emprego constatada após a despedida do empregado. Entende-se que a exceção não deve ficar restrita a doença profissional, mas a qualquer moléstia ocupacional ou acidente do trabalho não notificado regularmente na forma da lei, pois muitas vezes por razões que independem da vontade do empregado fica este impossibilitado de se dirigir à Previdência Social; pode ocorrer também de tratar-se de doença do trabalho diagnosticada após a dispensa do empregado através de perícia médica levada a efeito em juízo. Em tais hipóteses o direito à garantia de emprego concedida por mandamento de lei deve ser assegurado ao trabalhador.

⁸¹ O Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999, que regulamenta a Lei 8213/91, nos arts. 136 a 141 do processo de habilitação e reabilitação profissional. Evidencia-se que o artigo 140 e §§ 1º e 2º, deixa claro que após concluído o processo de reabilitação, não constitui obrigação da previdência social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado.

⁸² Francisco Milton Araújo Júnior; *Doença Ocupacional e Acidente do Trabalho*, LTr, 2009, p. 136.

inda, materializar no contexto das relações laborais a valorização social do trabalho (art. 1º, inciso II, da CF), o legislador brasileiro ampliou a proteção da vítima do infortúnio laboral por meio do reconhecimento da estabilidade acidentária [...]

Com referência à readaptação e reinserção no mercado de trabalho⁸³, a médica fisiatra do Hospital das Clínicas, Divisão de Reabilitação do Acidentado no Trabalho e da Inclusão no Mercado de Trabalho do Portador de Deficiência, Linamara Rizzo Battistella, avalia a importância das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) esclarecendo que estas deveriam estar “mais atreladas a este mecanismo de acompanhamento da reabilitação porque, com certeza, se a dificuldade e o desafio que é a reabilitação fossem mais conhecidos todos teriam mais apreço pela prevenção.” e enaltece a importância do trabalho para a própria reabilitação do indivíduo [...]

Ele pode até não querer trabalhar, mas tem que fazer esta escolha e caso defina que o trabalho é uma opção de vida para ele, como é o lazer, o amor e a escola, tem que ter toda a estrutura adaptada a sua realidade e alguns mecanismos que o protejam de novas lesões no ambiente de trabalho. É importante discutir o processo de vocacionar o portador para atividades profissionais e mostrar para a família e comunidade o seu real potencial.

Como evidenciado por Valquíria Oliveira Borges Andrade⁸⁴, na Previdência Social, conforme estudos realizados, o serviço de reabilitação profissional não atende a demanda que pressupõe ser de 40% dos benefícios de auxílio-doença por mês, como também não está capacitado para voltar sua atenção para políticas públicas de reinserção do trabalhador acidentado ou do portador de doença ocupacional, especialmente considerando a inviabilidade de adequação às necessidades e às exigências do mercado de trabalho. A autora avalia que a reabilitação profissional no nosso país

ainda constitui um sistema carente e desestruturado que não consegue atender a todos os casos dos portadores de deficiência decorrente de acidente do trabalho ou de doença profissional, de forma a reinseri-lo no mercado de trabalho.

É certo que o Poder Público não tem cumprido com o seu papel de reabilitar o trabalhador acidentado e prepará-lo para reinserção no mercado de trabalho, quer por ausência de recursos de toda ordem, quer por falta mesmo de vontade política⁸⁵. Entretanto, essa falta de comprometimento do Estado não pode servir de aval para a empresa deixar de cumprir com sua parcela de responsabilidade social, sobretudo porque os agravos à saúde do trabalhador, via de regra, ocorrem em virtude do descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, do menoscabo pela manutenção do meio

⁸³ Entrevista concedida à jornalista Adriane do Vale, da Revista CIPA. Disponível em <http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=296>

⁸⁴ Valquíria Oliveira Borges Andrade, artigo intitulado *Pessoas portadoras de deficiência provocadas por acidente do trabalho e/ou doença profissional. Reabilitação profissional no âmbito previdenciário e a dificuldade de reinserção no mercado de trabalho*. Disponível em <http://agata.ucg.br>

⁸⁵ No que se refere a este aspecto deve-se atentar para a importância da intensificação na vigilância em saúde do trabalhador, no sentido de se fazer cumprir as normas legais, de realizar o monitoramento dos casos, a melhoria do ambiente do trabalho e a redução dos riscos de acidente do trabalho e de doenças ocupacionais, é imprescindível não olvidar que o trabalhador tem direito a uma qualidade de vida digna e que isso só será possível com um meio ambiente do trabalho que não ofereça riscos de qualquer natureza à sua integridade física. “É preciso intensificar a vigilância em saúde do trabalhador, buscando maior intervenção para promover o cumprimento das normas, monitoramento dos casos, melhoria dos ambientes de trabalho e a redução dos riscos de doenças e de acidentes de trabalho [...]” (Maria José O’neill Folha de São Paulo, Caderno São Paulo. 02/04/2000 *As novas conquistas da saúde do trabalhador*. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/inde02042000.htm>

ambiente do trabalho em condições que não ofereçam riscos à higidez física e psicológica do trabalhador.

De outra parte, vale recordar que a própria legislação desobriga a Previdência Social de qualquer responsabilidade na reinserção ou na recolocação no mercado de trabalho do trabalhador reabilitado. Assim, o art. 140, § 1º, Decreto 3048/99, dispõe:

Não constitui obrigação da Previdência Social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado, cessando o processo de reabilitação profissional com a emissão do certificado a que se refere o *caput*.

3. Responsabilidade social na inclusão do trabalhador acidentado

Paulo Rogério dos Santos Lima em estudo acerca da responsabilidade social da empresa analisa com muita propriedade a importância da atuação ética da empresa especialmente no que concerne ao meio ambiente, de modo particular o meio ambiente do trabalho, e da valorização e respeito pela dignidade do ser humano que contribui com sua força de trabalho para o êxito do empreendimento.

Pondera este autor:

Sem renda não há consumo. Sem educação não há mão de obra qualificada. Sem saúde não há trabalhador produtivo. Sem emprego não há desenvolvimento. [...] cresce a opinião em torno da ideia de que é necessária uma redefinição do papel da empresa na sociedade, pois, mesmo estando situadas na esfera econômica, as empresas são tidas como agentes sociais que são parte integrante da sociedade; portanto, **devem participar não apenas com a oferta de produtos e serviços, mas com respostas aos problemas sociais e ambientais, muitas vezes ocasionados por elas, e, também aos aspectos antiéticos de suas atuações.**⁸⁶(destaque nosso).

Conclui:

[...] pode-se dizer que a verdadeira responsabilidade social começa em casa, ou seja, por meio da valorização profissional e da melhoria da qualidade de vida dos funcionários [...] o principal diferencial de uma empresa moderna, principalmente na Era do Conhecimento e das novas tecnologias de comunicação e informação é possuir, em todos os setores operacionais e administrativos, um capital humano⁸⁷ da melhor qualidade. Essa melhor qualidade não se resume apenas à capacitação profissional dos funcionários. Ela deve contemplar programas e projetos em outras áreas, tais como saúde [...]⁸⁸

De acordo com Maurício Godinho Delgado.⁸⁹

A submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre iniciativa, enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais e ambientais. É inconstitucional, para Carta Máxima, a antítese “o lucro *ou* as pessoas”; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecido - e, nessa medida protegidos -

⁸⁶ Paulo Rogério dos Santos Lima; *Responsabilidade Social*; PUCSP/EDUC; São Paulo, 2005, p. 23 e 25.

⁸⁷ Capital humano entendido como o conjunto de trabalhadores ou colaboradores de uma determinada organização, seja ela estatal ou privada.

⁸⁸ Paulo Rogério dos Santos Lima, op. cit. p. 51

⁸⁹ Maurício Godinho Delgado, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, São Paulo: LTr, 2004, p. 38-39.

são aqueles que agreguem valor aos seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho. A pura e simples espoliação do trabalho, a degradação das relações sociais, o *dumping social* configurado pela informalidade laborativa ou pelo implemento de fórmulas relacionais de acentuada desproteção e despojamento de direitos, a depredação do meio ambiente, todas são condutas ilícitas para a ordem constitucional do Brasil - embora muitas vezes toleradas oficialmente, quando não mesmo instigadas por normas ou práticas oriundas do próprio Estado.

No tocante ao direito do trabalhador a condições dignas de trabalho, Juliane Caravieri M. Gamba⁹⁰ pondera:

a dignidade do trabalhador e o direito ao trabalho digno⁹¹ representam os pilares do Estado Democrático e Social de Direito, possuindo amparo nas normas constitucionais brasileiras e nas normas internacionais de proteção aos direitos humanos. A Constituição de 1988 demonstra que o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea, não se podendo dissociar o trabalho do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Os sindicatos, no cumprimento do seu papel de defensor dos direitos e interesses dos trabalhadores, devem também se engajar no processo de reabilitação e de inclusão, quer conclamando as empresas para integrar o processo de reabilitação; quer através dos instrumentos normativos, incentivando a adoção de normas que reforcem a garantia dos trabalhadores acidentados e portadores de patologia e seu retorno ao trabalho; quer através das Cipas, acompanhando os processos de reabilitação e a reinserção dos trabalhadores acidentados.

É bem verdade que a legislação acerca da reabilitação e da inclusão no mercado de trabalho das pessoas portadoras de alguma deficiência ou acometidas de moléstias ocupacionais é extensa, desde as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e que se incorporaram no nosso ordenamento jurídico; a Constituição Federal indo até a legislação infraconstitucional, com o estabelecimento de normas que visam à proteção das pessoas com algum tipo de limitação para o exercício de atividade laborativa. A legislação, contudo, não tem sido suficiente, são necessárias medidas que assegurem o direito ao trabalho das vítimas dos infortúnios do trabalho, e já se constata projetos legislativos nesse sentido.⁹²

⁹⁰ Juliane Caravieri Martins Gamba. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do estado ético, in: PIOVESAN, Flávia e CARVALHO, Luciana Paula Vaz de Carvalho (coords.) *Direitos humanos e Direito do Trabalho*, São Paulo: Atlas, 2010, p. 42.

⁹¹ O trabalho digno é compreendido sob dois aspectos: a) o intrínseco (subjetivo): como atributo pessoal e psíquico inerente ao ser humano, por exemplo, a satisfação pessoal do trabalhador em realizar determinada atividade; a sensação de ser útil para a comunidade em que vive; ser merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e dos particulares; ser livre para escolher satisfatoriamente seu trabalho etc. e b) o extrínseco (objetivo): representando as condições materiais previstas na lei *latu sensu* em que o trabalho seria realizado, tais como: remuneração adequada e justa, sem discriminação de qualquer natureza; limite máximo e mínimo de duração da jornada de trabalho (diária e semanal); normas de higiene e segurança relacionadas ao meio ambiente do trabalho; concessão de férias, repouso semanal e feriados remunerados; licenças médicas em geral etc. Portanto, entende-se que o direito ao trabalho digno inclui as condições materiais objetivas (extrínsecas) em que o trabalho é realizado concomitantemente com as condições subjetivas do trabalho (intrínsecas), pois ambas são integrantes da própria condição humana do trabalhador, atendendo ao princípio e valor da dignidade da pessoa humana nos contornos apresentados por Ingo Wolfgang Sarlet e Flávia Piovesan. (nota da autora)

⁹² Nesse sentido, aliás, existem projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Assim, o Projeto de Lei 7.217/2010 que tramita em conjunto com outro Projeto de Lei 1780/2007, que buscam alterar o art. 118 da Lei nº 8213/91, para dispor sobre estabilidade provisória no emprego do empregado acidentado que apresenta redução na

Conforme observa Nelson Mannrich⁹³

não basta legislar para ocorrer a eliminação dos riscos profissionais ou mesmo para reduzi-los. Há mais eficácia no sistema de responsabilizar os responsáveis pelas medidas de segurança e higiene, impondo-lhes obrigações específicas, do que no sistema de regulamentos minuciosos [...]

É preciso, pois, uma consciência ética por parte de todos. Max Weber na Conferência “Política como Vocação,” questionou acerca da responsabilidade imposta pelo poder e concluiu que este questionamento conduz à esfera dos problemas éticos, sublinhando que toda a atividade orientada segundo a ética pode ser subordinada a duas máximas inteiramente diversas e irreduzivelmente opostas: a ética da responsabilidade e a ética da convicção.

Isso não quer dizer que a ética da convicção equivalha à ausência de responsabilidade e a ética da responsabilidade, a ausência de convicção. Não obstante, há oposição profunda entre a atitude de quem se conforma às máximas da ética da convicção - [...] O cristão cumpre seu dever e, quanto aos resultados da ação, confia em Deus’ – e a atitude de quem se orienta pela ética da responsabilidade, que diz: ‘Devemos responder pelas previsíveis consequências de nossos atos.’⁹⁴

Nessa perspectiva, as ações de todos os atores nas relações trabalhistas, especialmente as dos empregadores, devem pautar-se pela ética da responsabilidade, implicando na sua responsabilização pelas previsíveis consequências de todos os seus atos (comissivos e omissivos). Sobretudo porque a questão, como referido alhures, não se cinge apenas e tão somente à obtenção de meios de prover a subsistência dos trabalhadores e de suas famílias, vai além.

A reflexão acerca do valor do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana é fundamental (obrigatória) especialmente na abordagem de temas sensíveis como a inclusão social de minorias socialmente vulneráveis e sistematicamente excluídas, no caso, a inclusão no mercado de trabalho de empregados acidentados e portadores de patologia que apresentam uma redução na sua capacidade laborativa. A compreensão maior sobre a importância do trabalho para as pessoas em geral, para sua realização enquanto seres humanos leva a imaginar a dimensão e o significado de uma ocupação profissional para os trabalhadores com algum tipo de limitação. Esta reflexão não está limitada à inclusão econômica, mas ao trabalho entendido em uma dimensão mais ampla, trabalho enquanto instrumento necessário para que o homem viva com dignidade, para que se sinta um ser humano completo, realizado, feliz.⁹⁵

O trabalho é uma das formas pelas quais o homem ‘forja’ sua identidade no Estado de Direito.⁹⁶ Flávio Rodrigues Gomes ressalta que as qualificações jurídicas têm

capacidade laboral. O PL 1780/2007, prevê estabilidade do acidentado até a aposentadoria por tempo de contribuição; e o PL 7217/10 aumenta os prazos previstos na legislação atual.

⁹³ Nelson Mannrich, Saúde, Higiene e Segurança; *in Curso de Direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento*; LTr, 1991, p. 261.

⁹⁴ Max Weber, *Ciência e política: duas vocações*. Tradução de Leonidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 1999, p. 113

⁹⁵ Zélia Maria Cardoso Montal, O trabalho como direito humano da pessoa com deficiência; *in: PIOVESAN, Flávia e CARVALHO, Luciana Paula Vaz de Carvalho (coords.) Direitos humanos e Direito do Trabalho*, São Paulo: Atlas, 2010, p. 166.

⁹⁶ Flávio Rodrigues Gomes, *O Direito Fundamental ao Trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analista*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008, p.192

sempre um grande impacto na identificação e socialização do indivíduo, existindo um ‘vínculo invisível’ oriundo do sentimento de pertencimento à mesma categoria jurídica, sentimento de fraternidade que une os integrantes dessa categoria. Nesse aspecto, o *status* profissional estaria carregado de significação social, de sorte que o homem que não está incluído no ‘mundo do trabalho’ ficaria praticamente excluído da sociedade.⁹⁷

O jurista francês Alain Supiot avalia que o homem não é um indivíduo insular, mas ligado aos seus semelhantes e “retira a sua identidade da pertença a uma série de comunidades”. Para o autor “instituir o ser humano e, no sentido primeiro do termo, pô-lo de pé, fazê-lo manter-se de pé, inscrevendo-o numa comunidade de sentidos que o liga aos seus semelhantes, é permitir-lhe ocupar o seu lugar no gênero humano.”⁹⁸

O direito ao trabalho será concretizado quando o seu exercício (e através do seu exercício) possibilitar ao ser humano a satisfação de suas necessidades básicas; contribuir para a promoção da sua autonomia com o desenvolvimento da sua personalidade e de suas capacidades; e produzir condições necessárias para o reequilíbrio das relações sociais permitindo que todos sejam tratados com igual respeito e consideração, valorizando a vida ativa do indivíduo ciente de que está contribuindo para o desenvolvimento da sociedade em que está inserido.⁹⁹

Enfim, não considerar o trabalho somente pelo seu viés patrimonial, mas como valor essencial na proteção, promoção, auto-afirmação e participação do indivíduo na sociedade.

Não sem razão a filósofa alemã Hannah Arendt, coloca em destaque o labor como um dos componentes da tríade das principais atividades humanas e considera que esta atividade está diretamente relacionada à própria vida, que assegura a sobrevivência do indivíduo e a vida da espécie.¹⁰⁰ Norberto Bobbio considera o trabalho, ao lado da instrução e da saúde, como um dos três direitos sociais fundamentais, “tão fundamental que passou a fazer parte de todas as Declarações de Direitos contemporâneos”.¹⁰¹

Nesse aspecto, o art. 6º da nossa Constituição inclui, entre os direitos sociais fundamentais, o direito ao trabalho e, consoante se extrai do art. 203, inciso IV, o trabalho é elemento indispensável à integração social da pessoa com deficiência.

O enfoque da questão encarada como compromisso entre o crescimento econômico e as prioridades sociais, com adoção de políticas que integrem o princípio da responsabilidade social e da inclusão do trabalhador acidentado ou do trabalhador portador de doença ocupacional¹⁰² tem sido feito com bastante êxito em países como Canadá, Estados Unidos, Austrália e Alemanha; examinando sob uma nova perspectiva de gerir a doença, a incapacidade e a deficiência nas empresas, como uma nova forma de entender a responsabilidade da empresa, programa denominado *disability management* (DM)¹⁰³

⁹⁷ Idem. P 193

⁹⁸ Alain Supiot, *Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. Lisboa: Instituto Piaget, 2005, p. 59

⁹⁹ Flávio Rodrigues Gomes. Op. cit. p.189

¹⁰⁰ Hannah Arendt, *A Condição Humana*. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

¹⁰¹ Norberto Bobbio, *A Era dos Direitos*, trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Campus, 1992, p. 77.

¹⁰² Relatório elaborado no âmbito do estudo: “Programa de apoio à manutenção e retorno ao trabalho das vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho promovido pelo Centro de Reabilitação Profissional de Gana”, sob o título “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal. *Disability Management*: Uma Nova Perspectiva de Gerir a Doença, a Incapacidade e a Deficiência nas empresas” Disponível em www.crrpg.pt

¹⁰³ O programa desenvolvido denominado *Disability Management* DM “enquanto conceito abrangente e integrador, consiste: - numa política de inclusão e de responsabilidade social, promovida pelo empregador, que apóia a manutenção do trabalhador na empresa, o seu retorno ao trabalho após doença/acidente e o recrutamento e integração das pessoas com deficiência no trabalho; - numa prática de gestão que pretende rentabilizar os recursos humanos existentes, man-

Considerações finais

O direito do trabalhador a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado como forma de garantir o respeito a sua dignidade e de preservar sua saúde física e mental, decorre de mandamento constitucional.

Como pontuado, a legislação adotada por nosso país (instrumentos internacionais, a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional), confere ampla proteção aos direitos sociais e dentre os direitos sociais garantidos destacam-se o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, inclusive a deficiência adquirida no ambiente de trabalho, direito esse que deve ser “pensado” não apenas pelo seu viés patrimonial, mas com uma conotação maior de um valor que confere a tais pessoas o reconhecimento de sua dignidade, o desenvolvimento de sua personalidade.

A legislação estabelece também responsabilidades: do Estado, das empresas e das entidades sindicais. Podem ser citadas entre tais responsabilidades: a responsabilidade pelo estabelecimento de normas de higiene, segurança e saúde do trabalhador, pelo cumprimento de tais normas; pela fiscalização deste cumprimento; pelo processo de habilitação e de reabilitação dos trabalhadores para o exercício de atividades laborais; pela inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho. É preciso, pois, que o Estado assuma sua responsabilidade de editar normas, de preparar os trabalhadores acidentados para o retorno à vida produtiva e de comprometer-se no processo de (re) inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho. É necessário que as empresas cumpram com o seu papel social de acolher os trabalhadores vítimas de acidente do trabalho e de doenças ocupacionais, notadamente daquelas adquiridas quando a seu serviço; que as entidades sindicais profissionais assumam o seu verdadeiro papel de defensoras dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Entretanto, deve-se ter a exata compreensão de que a legislação, por si só, por mais rica e avançada que seja não é suficiente para promover a inclusão social das pessoas com algum tipo de limitação para o trabalho; é necessário que todos adotem uma consciência ética na assunção das suas responsabilidades e no cumprimento das obriga-

tendo as pessoas saudáveis, satisfeitas e produtivas e reduzindo os custos com a doença, a doença profissional e o acidente de trabalho, numa lógica de otimização da relação custo/benefício das medidas de higiene, saúde e segurança; - numa perspectiva preventiva e pró-activa relativamente à saúde no trabalho e absentismo por doença; - numa intervenção integrada, compreendendo a prevenção de riscos profissionais e do absentismo por doença, a promoção da saúde e bem-estar organizacional de cada trabalhador, a manutenção e retorno ao trabalho dos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e/ou doença profissional e o recrutamento e integração de pessoas com deficiência.” A implementação do programa *disability management*, apresenta resultados significativos em vários aspectos, conforme relatado no citado estudo: Impactos ao nível da empresa: “cumprimento das responsabilidades legais e a adoção de uma política que integre o princípio da responsabilidade social e da inclusão, regresso ao trabalho atempado, de modo calmo e saudável, dos trabalhadores vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho, aumento da produtividade (já que trabalhadores saudáveis e satisfeitos produzem mais e melhor); minimização dos custos de despedimento, de recrutamento, de selecção e de formação (como consequência da substituição de trabalhadores), manutenção na empresa dos trabalhadores experientes, melhoria da satisfação dos trabalhadores e de todo o clima organizacional. Impactos ao nível dos trabalhadores: possibilidade de regresso ao trabalho de forma apoiada e saudável, em caso de afastamento por doença ou acidente, sentimento de auto-suficiência e sentido de auto-controlo, preservação da estabilidade familiar; continuidade dos laços sociais e do apoio dos colegas de trabalho, recuperação das actividades de vida diária com menor incerteza face ao futuro. Impactos ao nível do Estado/Sociedade: maior produtividade e riqueza nacional (uma vez que trabalhadores saudáveis e em segurança são mais produtivos), maior receita pública em função de uma maior base de tributação fiscal (já que trabalhadores que regressem ao trabalho serão pagadores de impostos e não consumidores de subsídios), redução da despesa com a doença, incapacidade e desemprego (Ex. o regresso e reintegração no mesmo posto de trabalho ou noutro posto adaptado às capacidades do trabalhador pode permitir a redução das reformas antecipadas e das pensões por invalidez), diminuição do consumo acrescido de serviços públicos (Ex. a prevenção, ao diminuir a ocorrência de acidentes/doenças, diminuirá as despesas médicas e de reabilitação), maior equilíbrio económico das despesas/receitas dos sistemas da Segurança Social.”

ções que lhe são afetas e até mesmo uma mudança de postura para evitar a discriminação e o preconceito que constituem barreiras encontradas por tais trabalhadores para a promoção de sua dignidade e vida independente e para a concretização do direito à prolapada inclusão no mercado de trabalho. O combate à discriminação e ao preconceito não se faz apenas através da edição de 'textos legais', mas sobretudo mediante a conscientização de todos, com o entendimento de que a pessoa com limitação de qualquer ordem é um ser humano como outro sem essas restrições, com os mesmos anseios, mesmas angústias; que deve ser vista como cidadã, como sujeito de direitos e garantias.

Acredita-se, a exemplo do que ocorre com o programa *disability management*, na importância das vantagens da inclusão dos trabalhadores acidentados e vítimas de doença ocupacional para as empresas, para os trabalhadores, para o Estado e para a sociedade, inclusão essa que deve ser vista, principalmente, como um fator que agrega valor nas relações de trabalho.

É preciso que a Previdência Social cumpra com o seu dever legal de reabilitar os trabalhadores acidentados ou vitimados por moléstias ocupacionais, de forma digna e eficiente, de sorte a prepará-los para assumir funções nas empresas compatíveis com sua condição atual e comprometer-se na recolocação e (re) inclusão desses trabalhadores. É necessário que as entidades sindicais assumam o seu verdadeiro papel de defensoras dos direitos dos trabalhadores¹⁰⁴; e que as empresas reconheçam sua responsabilidade social de: a) manter um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado para minimizar o alarmante número de ocorrências ligadas às precárias condições de trabalho e que vitimam os trabalhadores; b) engajar-se no processo de reabilitação dos trabalhadores que se acidentaram ou adquiriram moléstias ocupacionais trabalhando nestas empresas; c) acolher os trabalhadores reabilitados, realizando uma verdadeira inclusão destes no ambiente laboral, respeitando sua dignidade de ser humano. Defende-se que essa inclusão seja feita na mesma empresa onde o trabalhador sofreu acidente que causou sua exclusão do mercado de trabalho ou a dificuldade de reinserção nesse mercado. E por razões várias, tais como, facilidade na adaptação naquele ambiente, continuidade dos laços de amizade e do apoio dos colegas de trabalho, retomada das atividades com menos insegurança; e também porque a empresa, reitere-se, deve assumir sua responsabilidade social na inclusão do trabalhador vitimado por infortúnio laboral quando estava a seu serviço.

Por fim, a inclusão do trabalhador acidentado e portador de patologia não deve ser vista apenas no seu aspecto econômico, como instrumento de obtenção de meios de prover a subsistência, mas como forma de o homem inserir-se no mundo, relacionar-se com os seus semelhantes, sentir que está contribuindo de alguma forma para a sociedade em que vive, até mesmo sentir-se mais "humano."

¹⁰⁴ Note-se que os Instrumentos Normativos (Convenções e Acordos Coletivos) mais recentes, conferem garantia de emprego ao trabalhador acidentado ou vítima de moléstia ocupacional em prazo similar ao concedido pela lei. Observa-se, assim, que tem ocorrido uma redução dos benefícios concedidos pelas normas coletivas em evidente prejuízo dos trabalhadores acidentados, pois os prazos dessa garantia estendiam-se até a obtenção da aposentadoria do empregado vítima de acidente do trabalho, em seus prazos mínimos. Situação atenuada com a edição da OJ 41 pela SDI-I do TST.