

RISCOS DA INSEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E CUSTOS DECORRENTES



Maria de Lourdes Leiria¹

Resumo: Direito à saúde e segurança no trabalho não é bônus, constitui direito humano fundamental que o empregador tem o dever de respeitar e fazer cumprir. A cada 15 segundos morre um trabalhador no mundo e 49 deixam de retornar ao trabalho a cada dia por invalidez ou morte devido à insegurança no trabalho no Brasil. As enfermidades e os acidentes do trabalho produzem danos irreparáveis aos trabalhadores e familiares, custos para as organizações, sociedade e cofres públicos. A Previdência Social em 2011 gastou R\$ 323,3 milhões em benefícios acidentários. Investimento em segurança e saúde laboral gera economia de vidas e redução de custos.

115

Palavras-chave: Saúde e segurança. Enfermidade. Acidente de trabalho. Riscos. Custos.

1 INTRODUÇÃO

A insegurança no local de trabalho tem sido objeto de estudos e programas de prevenção de organismos internacionais e nacionais.

A preservação da saúde do trabalhador está relacionada a salubridade do meio ambiente de trabalho, alcançado através da observância das normas de segurança e medicina do trabalho e de adoção de política educativa e preventiva da saúde e segurança no trabalho. (LEIRIA, 2012, p. 132).

Durante a XVI Reunião Regional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizada em Brasília em maio de 2006, que deu origem ao documento intitulado “Trabalho Decente nas Américas: uma

1. Desembargadora do TRT da 12ª Região, Professora de Direito do Trabalho, AMATRA 12, doutora em Direito.

Agenda Hemisférica”, o Brasil assumiu compromisso de adotar e implementar políticas específicas no período de 2006 a 2015, com o objetivo de combater o trabalho infantil e escravo, toda forma de discriminação e fomentar a ampliação de postos de trabalho decente observados os princípios e os direitos fundamentais do trabalhador.

Trabalho decente pressupõe condições de trabalho dignas e respeito aos direitos humanos, à liberdade, à dignidade, à segurança e à saúde do trabalhador. (LEIRIA, 2012, p. 26)

As estatísticas mundiais sobre a insegurança no local de trabalho são alarmantes e podem ser acompanhadas em tempo real, bastando acessar a Internet.

Durante a Conferência Internacional da OIT ocorrida em Düsseldorf, Alemanha, em novembro de 2009, foi criado um site² na Internet que produz uma contagem mundial do número de acidentes e enfermidades laborais. A cada 15 segundos morre um trabalhador em decorrência de acidente ou doença relacionada ao trabalho e, no mesmo período de tempo, 160 trabalhadores sofrem acidente de trabalho. Ao final de cada dia, 1 milhão de trabalhadores sofreu acidente de trabalho e 5.500 trabalhadores morreram em decorrência de acidente ou doença do trabalho. (LEIRIA, 2012, p. 137)

A OIT, por meio do Programa Trabalho Seguro, busca despertar e orientar os Estados membros para a importância de implementar normas de segurança no local de trabalho a fim de prevenir acidentes e doenças laborais, de modo a preservar a saúde dos trabalhadores.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) no ano de 2012, instituiu o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - Programa Trabalho Seguro, em parceria com instituições públicas e privadas, com a finalidade de fomentar a mobilização nacional para a execução de projetos destinados à prevenção de acidentes de trabalho. O programa despertou a consciência brasileira para as

2. A contagem dos acidentes pode ser acompanhada no site <<http://www.ilosafetyconference2009.org/es/>>.

3 O Programa Trabalho Seguro pode ser acessado na página do TST, na qual são disponibilizadas diversas informações a respeito da prevenção de acidentes, estatísticas, artigos doutrinários, Convenções da OIT e normas nacionais sobre saúde e segurança no local de trabalho, <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao>>.

consequências da inobservância das normas de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, refletidas no expressivo número de acidentes e enfermidades do trabalho que integram as estatísticas do Ministério da Previdência Social (MPS).

O número total de acidentes de trabalho registrados no Brasil aumentou de 709.474 casos em 2010 para 711.164 em 2011. Neste mesmo ano morreram 2.884 trabalhadores vítimas de acidentes, 14.811 ficaram com incapacidade permanente para o trabalho e 49 trabalhadores/dia não retornaram ao trabalho em razão de invalidez ou morte. Foram registradas 15.083 doenças relacionadas com o trabalho e 611.576 trabalhadores se afastaram de suas atividades por incapacidade temporária, destes 301.945 com afastamento superior a 15 dias, conforme registros do Anuário Estatístico do Ministério da Previdência Social⁴.

O aumento do número de acidentes vai de encontro ao recomendado pela OIT na Reunião em Brasília, a qual estipulou uma meta de redução de acidentes até 2015. Embora o número de acidentes de trabalho registrado seja altíssimo, não reflete a realidade. Muitos acidentes não são registrados porque ocorrem na dita economia informal ou em razão da situação irregular em que se encontra o trabalhador. Também não estão incluídos os contribuintes individuais (autônomos) e as empregadas domésticas.

As enfermidades e acidentes de trabalho decorrem das condições e do meio ambiente de trabalho inadequados. Podem e devem ser prevenidos e evitados, poupando inúmeros trabalhadores de perderem a vida ou de serem mutilados no local de trabalho.

A saúde física, mental e social dos trabalhadores está intimamente ligada à salubridade do meio ambiente laboral que compreende os aspectos físicos tais como: o local da prestação de serviço, os móveis, os instrumentos, os maquinários, os elementos químicos e biológicos e fatores psicossociais, que correspondem à organização de pessoal do trabalho, aos relacionamentos hierárquicos e horizontais, distribuição de responsabilidades e tarefas, avaliações e critérios de promoções e ideologia da organização. (LEIRIA, 2012, p. 134)

4. Para informações detalhadas sobre o número de acidentes e enfermidades do trabalho registradas, com detalhamento por atividade empresarial, região metropolitana, idade do trabalhador vitimado, tipos de acidentes, benefícios pagos, etc. remeto o leitor ao Anuário Estatístico da Previdência Social- AEPS, disponível no site <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>>.

A recente iniciativa da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins (CNTA Afins), ao elaborar e distribuir uma cartilha informativa aos trabalhadores do setor frigorífico, que apenas em Santa Catarina⁵ emprega mais de 57 mil pessoas, merece reconhecimento e deve servir de exemplo às demais categorias. A cartilha informa e orienta os trabalhadores sobre as mudanças nas condições de trabalho introduzidas pela NR 366, além de conter formulário que contribuirá para identificar o grau de satisfação dos trabalhadores da categoria, que compreende 400 mil trabalhadores em todo o país.

Quanto melhor informado sobre a natureza de seus direitos estiver o trabalhador, melhores condições terá para exigir o cumprimento daqueles. As entidades de classe devem atuar junto à categoria, informando sobre os riscos da atividade e a importância do uso dos equipamentos de proteção e segurança. Apenas por meio da informação/orientação o trabalhador estará apto a cumprir o disposto no art. 19, da Convenção 1557 da OIT, especialmente o disposto na alínea f.⁸

Os trabalhadores têm direito a desenvolver suas atividades em ambiente equilibrado, saudável e seguro, competindo ao empregador

5 A cartilha dos trabalhadores em frigorífico consiste em material de bolso com 208 páginas. Informa os trabalhadores sobre as novas condições de trabalho em frigoríficos introduzidas pela NR 36 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em vigor desde abril deste ano. Em Santa Catarina o lançamento da cartilha ocorreu em 19 julho do corrente ano.

6 A NR 36 disciplina normas de segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, aprovada pela Portaria nº 555 de 18.4.13 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, publicada no D.O.U. em 19.4.13.

7 Convenção sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores, adotada em 1981, ratificada pelo Brasil em 1982, com vigência no plano nacional desde 18.5.1993. Aplicável em todas as áreas de atividade econômica, inclusive na administração pública. Disponível no site do TST, Portal Trabalho Seguro, link Biblioteca.

8 Art. 19, letra f: “O trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde”.

disponibilizar meios seguros e adequados para o cumprimento de suas tarefas. Não se trata de bonificação ou liberalidade que fica ao critério do empregador conceder ou não, mas de dever legal que decorre das disposições contidas nos arts. 7º, XXII, e XXIII, 200, VIII, e 225, § 3º, da Constituição Federal. O direito a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, mais do que um direito trabalhista, constitui direito humano fundamental que o empregador tem o dever de respeitar e fazer cumprir.

2 FATORES DE RISCOS LABORAIS

O trabalho é normalmente o único meio de subsistência do trabalhador. Isso faz com que ele permaneça 8 horas por dia no local de trabalho (desde que respeitado o limite legal de jornada) por toda sua vida produtiva.

O que significa dizer que, se as condições de trabalho forem inseguras e nocivas, poderá o trabalhador ter violada sua dignidade e direitos humanos fundamentais, por período superior à metade da expectativa de vida do brasileiro.

O trabalhador submetido ao trabalho infantil, ao trabalho escravo, à organização de trabalho nociva, exposto a pressões psicológicas, assédio moral e sexual, violência decorrente do local de trabalho e de terceiros e a todo tipo de malefício para saúde e integridade física, decorrentes das condições de trabalho nefastas, tais como: ruídos, poeiras, agentes químicos e biológicos, vibrações, variações de temperaturas, riscos decorrentes de explosivos, de eletricidade, de ergonomia, de máquinas sem dispositivos de segurança, trabalho sem equipamento de proteção, sem treinamento adequado, e a tantas outras situações de precariedade das condições de trabalho que chegam aos tribunais, apenas por obra divina conseguirá atingir 73,8 anos, expectativa de vida do brasileiro (IBGE), sem ter sofrido dano irreparável a sua integridade física ou psicológica.

2.1 Trabalho infantil

Trabalho infantil é todo aquele realizado por criança e adolescente, em desrespeito às normas cogentes que limitam a idade para o trabalho, pondo em risco a educação e o desenvolvimento físico, mental e moral da criança e do adolescente, restringindo sua liberdade e a ex-

pondo a riscos.

Além de todas as repercussões negativas do trabalho infantil, para a criança, para o adolescente, para suas famílias, para a sociedade e para o desenvolvimento do país, o trabalho infantil é o responsável pelo “círculo vicioso pobreza-trabalho infantil-pobreza”, “chaga que marca várias gerações” (LEIRIA, 2010, p. 1080). O trabalho infantil deve ser combatido e ser reconhecido como fator de risco de enfermidade e acidente do trabalho. Os infratores devem ser punidos com rigor, visto que comprometem não apenas o desenvolvimento pessoal e familiar dos envolvidos, mas também de várias gerações.

Trabalho infantil perigoso está inserido entre as piores formas de trabalho infantil, conforme o art. 3º da Convenção 182⁹:

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

[...]

d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

120

A OIT calcula que 115 milhões de crianças, com idade entre 5 e 17 anos, exercem trabalho infantil perigoso - a mais grave das piores formas de trabalho infantil - o que correspondente a 53% das crianças que trabalham no mundo. O número de meninos que executam trabalho perigoso é o dobro do de meninas.

O TST anulou uma cláusula homologada em dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Caxias do Sul contra o Sindicato Intermunicipal dos Concessionários de Distribuidores de Veículos no Estado do Rio Grande do Sul, que dispunha: “Cláusula Trigésima Oitava (Trabalho Noturno e Insalubre) - Fica proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de quatorze anos.”

[...]

TRABALHO NOTURNO PERIGOSO E INSALUBRE DE ADOLESCENTES. Não é passível de homologação regra negociada que sugere a autorização de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos trabalhadores com idade a partir de quatorze anos. Contrariedade ao Texto Magno (art. 7º, XX-XIII, CF/88).[...] TST-RO-386700-55.2009.5.04.0000, SDC, rel. Min. Kátia

9. Convenção n. 182 da OIT - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.

Arruda , 13.5.2013. Informativo do TST n. 46 – 7 a 13 de maio de 2013.

A relatora Min. Kátia Magalhães Arruda assim se manifestou no corpo do acórdão:

[...] A norma, por via transversa, afronta explicitamente o Texto Maior, pois autoriza o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos trabalhadores com idade a partir de quatorze anos, o que, definitivamente, não se coaduna com a previsão da Carta Magna do país, que no inciso XXXIII do art. 7º proíbe expressamente qualquer trabalho a menores de 16 anos (salvo na condição de aprendiz) e de todo o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos.

Viola ainda a Convenção nº 138 da OIT, ratificada no Brasil desde 28/6/2001, que trata da idade mínima e que dispõe em seu art. 3º:

“Art. 3º - 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.”

Desse modo, entendo que a cláusula deve ser excluída do instrumento normativo [...].

A criança, justamente por ter seu desenvolvimento físico, biológico, emocional e intelectual incompleto, tende a ter maior déficit de atenção e está mais propensa a sofrer acidente de trabalho. Sua imaturidade dificulta que atente às normas de segurança e avalie os riscos a que está submetida no trabalho.

O trabalho infantil expõe a vida de crianças ao perigo em atividades como agricultura, mineração, construção civil, manufatura, indústria de serviços, hotelaria, bares, restaurantes e trabalhos domésticos.

A criança tem maior probabilidade de ser acometida de doença ocupacional decorrente das condições de trabalho nocivas em virtude da fragilidade de seu organismo, ainda em desenvolvimento. As sequelas do trabalho infantil irão se manifestar muitos anos após, dificultando a vinculação com o trabalho realizado na infância.

2.2 Trabalho escravo

A OIT (2012) estima que 20,9 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçoso em todo o mundo, ou seja, 3 a cada 1000 pessoas no mundo, em determinado momento de sua vida estão submetidas a

trabalho forçoso. Destes números, 4,5 milhões (22%) são vítimas de exploração sexual forçada, 2,2 milhões (10%) executam trabalho forçoso imposto pelo Estado e 14,2 milhões (68%) são vítimas de exploração com fins laborais. Exercem trabalho escravo em atividades econômicas como agricultura, construção civil, mineração, extração de madeira, indústria de manufatura e trabalho doméstico.

Os trabalhadores em condições análogas às de escravo trabalham em jornadas exaustivas, têm tolhida a liberdade e violados os direitos humanos e fundamentais, executam tarefas em condições precárias de higiene e segurança, pondo em risco a saúde e a vida.

Reduzir alguém a condição análoga à de escravo é crime previsto no art. 149¹⁰ do Código Penal, cuja redação foi alterada em 2003 para abranger as situações degradantes a que determinados empregadores submetem seus empregados.

Em junho de 2013 houve 136 novas inclusões, 06 reinclusões e 26 exclusões de empregadores no cadastro¹¹ de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo.

Os procedimentos de inclusão e exclusão são determinados pela Portaria Interministerial n. 2/2011 – MTE/SDH.

O Cadastro foi criado pela Portaria nº 540 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, de 15 de outubro de 2004, que regulamenta a forma de inclusão no art. 2º:

10. Código Penal - Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

11. Até 13.8.13 o cadastro contava com 496 empresas e pessoas flagradas mantendo trabalhadores em condições análogas às de escravo. A lista pode ser consultada no site do MTE, disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3F9B20120140778C4C460982/CADASTRO%20DE%20EMPREGADORES%20ATUALIZAÇÃO%20Extraordinária%2013.08.2013.pdf>.

A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

O cadastro é atualizado semestralmente. A exclusão está regulamentada no art. 4º da Portaria e deriva monitoramento no período de dois anos após a inclusão no cadastro. Verificada a não reincidência na prática de manter trabalhadores na condição análoga à de escravo e satisfeitas as multas impostas.

A exposição do trabalhador a jornadas de trabalho extenuantes configura dano moral indenizável, conforme têm decidido os tribunais:

DANO MORAL. PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS EXCESSIVAS. JORNADAS EXTENUANTES. PREJUÍZO AO DIREITO AO REPOUSO, AO LAZER, AO CONVÍVIO SOCIAL E FAMILIAR. DIREITO À INDENIZAÇÃO. O exercício do poder diretivo outorga ao empregador o direito de organizar o sistema produtivo de acordo com as necessidades do seu negócio. Isso inclui, evidentemente, o gerenciamento das horas de trabalho. No entanto, o empregador não goza da possibilidade de exigir dos seus empregados a prestação de serviços extraordinários além dos limites tolerados pela lei, mormente em detrimento do direito ao repouso. Desse modo, configura abuso de direito a imposição de uma rotina de trabalho exaustiva, capaz de alijar o trabalhador do convívio social, da família, das atividades recreativas e de lazer, o que representa uma ofensa à sua vida privada. Importante enfatizar que não é o simples labor em horário extraordinário que acarreta a violação desses bens extrapatrimoniais. O que enseja o direito do empregado ao pagamento de indenização por danos morais é a sua sujeição a jornadas extenuantes, em descompasso com os limites legais, porquanto agridem a sua saúde e lhe subtraem momentos imprescindíveis ao seu repouso e à sua interação com a família e sociedade. (Proc. nº 0001079-15.2012.5.12.0008 – 5ª Câmara - Rel. Des. Maria de Lourdes Leiria – Publicação no TRTSC/DOE em 18.4.2013).

DANOS MORAIS - SUBMISSÃO DO EMPREGADO A JORNADAS DE TRABALHO EXTENUANTES - OFENSA À INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR - CONFIGURAÇÃO. O dano moral individual caracteriza-se como lesão aos direitos da personalidade de um indivíduo a partir da prática de conduta ilícita culposa por outrem. Pode-se afirmar que os direitos da personalidade são direitos subjetivos, que têm por objeto os elementos que constituem a personalidade do seu titular, considerada em seus aspectos físico, moral e intelectual. São direitos inatos e permanentes, nascem com a pessoa e a acompanham durante toda sua existência, tendo como finalidade primordial a proteção das qualidades e dos atributos essenciais da pessoa

humana, ou seja, são direitos mínimos que asseguram e resguardam a dignidade da pessoa humana. Os direitos da personalidade dividem-se com base nos critérios corpo, mente e espírito. Portanto, são classificados de acordo com a proteção à integridade física (corpo vivo, cadáver, voz), integridade intelectual e psíquica (liberdade, criações, intelectuais, privacidade e segredo) e identidade moral (honra, imagem, identidade pessoal). Em relação especificamente ao direito à integridade física, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (in Novo Curso de Direito Civil, Parte Geral, vol. I, 11ª ed., Editora Saraiva, p. 155) prelecionam que o direito tutelado é -a higidez do ser humano no sentido mais amplo da expressão, mantendo-se, portanto, a incolumidade corpórea e intelectual, repelindo-se as lesões causadas ao funcionamento normal do corpo humano-. Trata-se, na verdade, de direito correlato ao direito à vida. A gama de direitos da personalidade, examinada à luz do ambiente de trabalho, desenvolve no patrimônio jurídico do trabalhador o direito de se ativar em um ambiente de trabalho hígido em suas condições físicas e também no que atine ao bem-estar físico e psíquico daqueles que laboram. A manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro é dever do empregador, que decorre do disposto nos arts. 7º, XXII, e XXIII, 200, VIII, e 225, § 3º, da Carta Constitucional. Cabe ao sujeito passivo da relação de emprego assegurar a higidez do ambiente de trabalho. Fixadas essas premissas, o caso concreto afigura-se como hipótese ensejadora de indenização por danos morais. Isso porque a sujeição do reclamante a jornadas

de trabalho tão elásticas e desgastantes, com turnos ininterruptos de revezamento, no desempenho das atividades de motorista de transporte coletivo de passageiros, sem necessidade urgente que justificasse essa prática adotada pela empresa-ré, atinge notadamente e diretamente a integridade física do empregado, visto que expõe o trabalhador a situações de extremo stress e fadiga física e mental, colocando, inclusive, em risco a sua vida, a dos passageiros e das pessoas que trafegam nas pistas e rodovias, além de não permitir ao trabalhador tempo necessário para o lazer e convívio familiar. Portanto, no caso dos autos, ao contrário do alegado pela reclamada, restou configurado o vilipêndio a direitos da personalidade do reclamante. Recurso de revista não conhecido. [...]

RR - 404-71.2010.5.09.0019 Data de Julgamento: 17/04/2013,
Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho,
7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2013.

2.3 Riscos decorrentes da organização do trabalho nociva

A organização nociva do trabalho compromete a saúde física e mental do trabalhador e afeta o gosto pelo trabalho. A nocividade do meio ambiente laboral acompanha o trabalhador onde quer que ele esteja, em casa, em repouso, em férias. Ela impede que o trabalhador se

desligue, impossibilita o direito à desconexão, retira-lhe a vontade de ir trabalhar, sonega-lhe o direito ao trabalho decente e digno.

Organização do trabalho conforme Dejours (1992: 25) é “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele deriva dela), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.”

2.3.1 Assédio Moral

Assédio moral no trabalho é definido por Hirigoyen (2005, p. 17) como: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Caracteriza-se assédio moral toda conduta abusiva que ofenda de forma reiterada a dignidade do trabalhador. Pode materializar-se por perseguições, exigência de tarefas inúteis e/ou incompatíveis com a condição pessoal do trabalhador, ou ainda, submetê-lo ao ócio ou ao excesso de trabalho por meio de cobrança excessiva de metas. A alteração constante da meta com a finalidade obstar o pagamento de prêmio produção também constitui assédio moral.

O assédio moral afeta a saúde física e mental do trabalhador e enseja o pagamento de indenização por dano moral pelo empregador, conforme reiterada jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. Tendo o reclamante ficado à margem das atividades do banco reclamado, sem atribuições profissionais, por cerca de cinco anos, resta claro a configuração de danos à sua integridade física e psíquica. Segundo as alegações do reclamante, corroboradas por testemunha, cujo depoimento foi transcrito no acórdão regional, -o reclamante ficava na salinha de cabeça baixa; que havia vários comentários entre as pessoas do setor que achavam muito estranha a situação do reclamante ali sem função e o setor sobrecarregado de serviço; (...); que uma das coisas mais estranhas é que não via qualquer pessoa conversando com o reclamante a cerca do serviço ou dando ordens ao mesmo(...)-. Desse modo, o quantum indenizatório a título de danos morais diminuído pelo Tribunal Regional para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) escapa à razoabilidade. Assim, mister o restabelecimento do valor fixado na sentença em atenção às pecu-

liaridades da espécie. Recurso de revista conhecido e provido. [...] RR - 93-86.2012.5.03.0113 Data de Julgamento: 19/06/2013, Relatora Ministra: De-laíde Miranda Arantes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A ocorrência reiterada de ofensas pessoais e constrangimentos impingidos a trabalhadora pelo superior hierárquico levam à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. Trata-se de violência laboral que torna o ambiente de trabalho hostil, comprometendo o bem estar físico e mental dos trabalhadores, agravado pelo fato de ser a trabalhadora detentora de garantia de emprego decorrente de acidente de trabalho. (Proc. nº 5162-30-2011.5.12.0034, 5ª Câmara - Rel. Des. Maria de Lourdes Leiria – Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2013).

ASSÉDIO MORAL. CUMPRIMENTO DE META. COBRANÇA EXCESSIVA. Quando o empregador mantém vigilância acentuada e constante sobre o cumprimento de metas, cobradas diariamente e mediante o expediente de amedrontar, cuja conduta se repete na vigência do contrato de trabalho, está configurado o assédio moral, pois essa situação sobrecarrega e desestabiliza o empregado, provocando a degradação do ambiente e, conseqüentemente, repercute na vida privada, na honra e na imagem. (Proc.: nº 0004724-52.2011.5.12.0018, 5ª Câmara, Rel. Des. Maria de Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 11-12-2012).

Embora o direito de estabelecer metas de produção esteja inserido no poder diretivo do empregador, há limites constitucionais para o exercício deste direito. Há que ser respeitada a dignidade, a saúde e a segurança do trabalhador. O exercício abusivo do poder diretivo pode gerar danos à saúde do trabalhador.

A Lei nº 12.436, de 06.7.11, veda prática que estimule o aumento de velocidade pelo motociclista profissional, tais como:

- I - oferecer prêmios por cumprimento de metas por números de entregas ou prestação de serviço;
- II - prometer dispensa de pagamento ao consumidor, no caso de fornecimento de produto ou prestação de serviço fora do prazo ofertado para a sua entrega ou realização;
- III - estabelecer competição entre motociclistas, com o objetivo de elevar o número de entregas ou de prestação de serviço.

A violação sujeita o infrator a multa que varia de R\$ 300,00 a R\$ 3.000,00, aplicável no valor máximo em caso de reincidência ou emprego de artifício ou simulação.

A Lei n. 12.619 de 30.4.12 que dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, introduziu regra semelhante na CLT. No art. 235-G proíbe que a remuneração do motorista seja vinculada à distância percorrida:

Art. 235-G. É proibida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação das normas da presente legislação.

Recente alteração na Lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa (PLR), introduzida pela Lei nº 12.832, de 20.6.2013, veda que sejam adotadas metas de produção capazes de afetar a saúde e segurança no trabalho.

Após a alteração mencionada não poderão ser estipuladas cláusulas coletivas que de forma transversa atinjam a saúde ou segurança do trabalhador, a exemplo daquelas que garantem percentual integral da PLR desde que não haja acidentes do trabalho no período. De início, a cláusula parece favorável, mas conduz a omissão dos acidentes por pressão dos colegas de trabalho, a fim de que não sejam prejudicados quanto ao pagamento integral da verba.

A atuação do Poder Legislativo visa melhorar as condições de trabalho e proteger a saúde e segurança dos trabalhadores estando em consonância com o disposto no art. 9º da Convenção 155 da OIT. Elimina a exposição ao risco previsível de acidentes do trabalho, que decorre do abuso do poder diretivo e da busca desenfreada pelo lucro, visando harmonizar a relação capital e trabalho.

2.3.2 Gestão por injúria

Gestão por injúria, conforme doutrina de Hirigoyen (2005, p. 28), consiste em “comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”.

Diversamente do assédio moral no qual o tratamento desumano é dirigido normalmente a determinado empregado, que é perseguido,

discriminado e humilhado, muitas vezes de forma velada, na gestão por injúria o desrespeito, a ofensa à dignidade e humilhação é dirigida ao grupo, ou a determinadas pessoas, mas presenciado por todos, às vezes até por clientes do empregador.

A gestão por injúria se materializa em forma de gritos, ofensas, palavras de baixo calão dirigidas a determinado empregado ou ao grupo. Enseja pagamento de indenização por dano moral, conforme assento na jurisprudência:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. OFENSAS VERBAIS. GESTÃO POR INJÚRIA OU INJURIOSA. Caso em que o reclamante e seus colegas de trabalho eram expostos a situações constrangedoras, ofensivas à sua imagem e à sua honra, pois os seus superiores hierárquicos ofendiam verbalmente os empregados com xingamentos e palavras de baixo calão, tanto nas reuniões, quanto por ligações telefônicas. Caracterização da chamada gestão por injúria ou injuriosa, prática que fere a auto-estima e gera dano moral ao trabalhador, ensejando a devida reparação, na forma do arts. 5º, V e X, da Constituição da República e 186, 187 e 927 do Código Civil. Recurso da reclamada desprovido no aspecto. (TRT 4ª Região, 8ª Turma, Proc. RO 0000006-52.2011.5.04.0012, Redator Juiz Wilson Carvalho Dias, julgamento: 19.7.12)

[...]ABUSO DO PODER DIRETIVO. GESTÃO POR INJÚRIA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Constitui abuso do poder diretivo e gestão por injúria a cobrança de metas de forma ofensiva através de vídeo no qual os trabalhadores são chamados de “fracassados”, “bola murcha” e de “porcos”. (Proc.: nº 0003100-60.2010.5.12.0031, 5ª Câmara, Rel. Des. Maria de Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 11-10-2011).

A gestão por injúria torna o ambiente de trabalho hostil, tanto quanto o assédio moral, atinge a dignidade do trabalhador e afeta sua saúde física e mental, além de favorecer a ocorrência de acidentes de trabalho em virtude do abalo causado ao estado emocional do trabalhador, que compromete sua concentração.

2.3.3 Assédio Sexual

Assédio sexual é todo comportamento de natureza sexual, inoportuno ou não desejado, praticado por qualquer meio, de forma reiterada, por pessoa de igual ou distinto sexo, no local de trabalho ou em relação ao trabalho, tornando o ambiente de trabalho hostil e humilhan-

te para a vítima.

O assédio sexual afeta a saúde física e mental da vítima, podendo conduzi-la ao suicídio. Constitui agente causador de doença do trabalho, equiparável ao acidente de trabalho.

A violência sexual no local de trabalho, denominada assédio sexual conduz ao medo, vergonha, tristeza, humilhação, isolamento, insegurança, fere a autoestima e causa danos psicológicos aos trabalhadores, podendo chegar ao quadro de depressão. Os empregados assediados sexualmente estão constantemente atemorizados de sofrerem a violência, de serem discriminados, de perderem o respeito frente à família e à sociedade e o emprego. (LEIRIA, 2012, p. 150)

A vítima de assédio sexual está mais propensa a sofrer acidentes de trabalho e a ser acometida de doenças decorrentes do meio ambiente laboral nocivo. O medo e a insegurança quanto à sua integridade física a expõe à ansiedade, conforme doutrina Dejours (1992: 78):

Ansiedade relativa à degradação do organismo: [...] forma de ansiedade (que) resulta do risco que paira sobre a saúde física. As más condições de trabalho colocam o corpo em perigo de duas maneiras: risco de acidente de caráter súbito e de grave amplitude (queimaduras, ferimentos, fraturas, morte), doenças profissionais ou de caráter profissional, aumento do índice de morbidade, diminuição do período de vida, doenças “psicossomáticas”. Dissemos anteriormente que nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização do trabalho o alvo é o funcionamento mental. Precisamos acrescentar ainda que as más condições de trabalho não somente trazem prejuízos para o corpo, como também para o espírito. É de natureza mental a ansiedade resultante das ameaças à integridade física. A ansiedade é a seqüela psíquica do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo.

A saúde física da vítima de assédio sexual pode ser afetada com dor de cabeça, pescoço, tensão muscular decorrente de temor e insegurança, distúrbios gastroduodenais e hipertensão, distúrbios do sono, alimentares, problemas cardíacos, enxaqueca, entre outros.

Não é possível descrever e limitar as enfermidades que podem ter origem no assédio sexual, pois podem permanecer latentes por um longo período e se manifestar quando o organismo da vítima estiver débil. A manifestação da enfermidade está diretamente relacionada com a capacidade de resistência do organismo da vítima. (LEIRIA, 2012, p. 155)

2.4 Riscos decorrentes das condições de trabalho nocivas

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados aos equipamentos de segurança, ao mobiliário, à manutenção do maquinário, ao levantamento, transporte e descarga de materiais e às condições ambientais do posto de trabalho.

RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO. PROVA DA PRÁTICA DE ATO ILÍCITO PELO EMPREGADOR E EXERCÍCIO DE ATIVIDADE DE RISCO - ELETRICISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, MATERIAL E ESTÉTICO. Incontroverso a ocorrência do acidente, do dano e do nexo de causalidade entre a lesão e o acidente sofrido. Afastada qualquer responsabilidade do autor pelo infortúnio. Inconteste que as providências tomadas pela primeira ré (CERVALE) para evitar o acidente de trabalho não se mostraram suficientes à elisão dos riscos aos quais o autor estava exposto; que não atendeu a recomendação da CELESC quanto ao uso do equipamento completo, ficando comprovado que não foram adotados equipamentos de proteção eficazes para a integral neutralização dos riscos. Restando configurada a prática de ato ilícito pelo empregador, que incapacitou o autor para qualquer atividade que lhe exija o uso das mãos. O dever de indenizar decorre ainda da atividade de eletricista. O fato de expor o trabalhador a risco acima do que pode ser considerado razoável no trabalho subordinado, atrai a responsabilidade objetiva. **Valor das indenizações.** As indenizações devem representar para o empregador encargo maior do que aquele que despenderia com a segurança no ambiente de trabalho e medidas para eliminar acidentes. Devem combater o descaso com a vida dos trabalhadores, e proporcionar um ambiente de trabalho seguro, obstando que técnicos em segurança do trabalho emitam pareceres endossados por diretores, no sentido de não haver necessidade de implementar novas medidas preventivas, por se tratar de acidente “atípico”. Ao contrário, as estatísticas de acidente de trabalho continuarão aumentando e o reclamante será apenas mais um número no Anuário Estatístico da Previdência Social. (Proc. nº 02058-2009-011-12-00-2, 5ª Câmara, Des. Maria de Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 01-09-2011).

3 CUSTOS DOS ACIDENTES E ENFERMIDADES DO TRABALHO

Os acidentes e enfermidades laborais decorrentes da insegurança no meio ambiente de trabalho e da imprevidência do empregador geram sofrimento ao trabalhador, que tem comprometida sua integridade física, com reflexos na vida familiar e social.

Falar em custos decorrentes das condições e meio ambiente de

trabalho nocivos significa avaliar os investimentos feitos em segurança e saúde do trabalhador, a economia decorrente dos investimentos feitos em oposição às perdas e despesas decorrentes das más condições de trabalho e da falta daqueles investimentos, assim como das perdas decorrentes dos acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Devem ser avaliados os custos para o trabalhador, para a família da vítima, para as empresas, para a sociedade, para os cofres públicos, nesses incluído o Poder Judiciário e a Previdência Social, e para o desenvolvimento do país.

Acidentes e enfermidades do trabalho geram custos altíssimos, muitas vezes irreparáveis, quando representados por vidas de trabalhadores. A OIT (2005) estima que os custos econômicos decorrentes das enfermidades laborais e acidentes de trabalho alcance 4% do PIB mundial anual. A prevenção gera desenvolvimento e economia de vidas e de dinheiro.

Imprescindível que se considere paralelamente ao custo quantificado o inumerável e intangível custo humano representado pelos acidentes e doenças do trabalho, suportados pelo trabalhador, familiares e amigos. (LEIRIA, 2012, p. 135)

3.1 Custos para o trabalhador e familiares

O trabalhador é a maior vítima da insegurança no local de trabalho, suporta-a com seu maior bem, a vida. Não raro é responsabilizado pelo acidente ou despedido tão logo o empregador tome conhecimento de que está acometido de doença ocupacional.

As perdas do trabalhador podem ser classificadas em:

- a) sofrimento físico e moral;
- b) gastos de transporte para deslocamento ao serviço de saúde;
- c) redução ou perda da capacidade física em virtude de sequelas;
- d) redução ou perda da capacidade laboral;
- e) redução da capacidade econômica por perda de adicionais salariais;
- f) discriminação no mercado de trabalho;

- g) segregação social, condutas anti-sociais;
- h) sofrimento psicológico;
- i) gastos com aquisição de material complementar ao tratamento;
- j) redução de suas expectativas de desenvolvimento pessoal;
- k) redução de sua qualidade de vida e esperança no futuro;
- l) redução das expectativas de desenvolvimento dos membros da família que dependem do trabalhador;
- m) redução da renda familiar;
- n) morte prematura;
- o) desequilíbrio e alteração da dinâmica familiar.

3.2 Custos para as empresas

Mário Ackerman (2007, p. 65) distingue entre o dever de prevenção dos riscos laborais e a obrigação quanto à segurança no local de trabalho, que devem ser observados pelo empregador:

Deber de prevención – concepto: obligación de desarrollar las acciones necesarias para eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de las personas que trabajan o de terceros.

Obligación de seguridad – concepto: obligación del empleador de adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador¹².

O bem jurídico tutelado com o dever de prevenção é a comunidade social e o objetivo é a prevenção aos riscos criados pelo meio ambiente do trabalho; o descumprimento gera sanções administrativas e penais de iniciativa da autoridade pública e eventual responsabilidade civil por dano a terceiro. A obrigação de proporcionar segurança no local de trabalho tutela o trabalhador objetivamente e o objetivo é a

12. Dever de prevenção – conceito: obrigação de desenvolver ações necessárias para eliminar ou evitar as situação laborais que suponham uma ameaça à saúde das pessoas que trabalham ou de terceiros.

Obrigação de segurança – conceito: obrigação de o empregador adotar as medidas necessárias para tutelar a integridade física e psíquica do trabalhador. (tradução nossa)

segurança física e psíquica da pessoa do trabalhador; o descumprimento possibilita a inexecução do contrato e a responsabilidade civil por danos morais e materiais por iniciativa do trabalhador (ACKERMAN, 2007, p. 65, 66-67).

Os custos decorrentes de acidentes e enfermidades do trabalho suportados pelas empresas podem ser divididos em custos diretos e indiretos.

3.2.1 Custos diretos

Nos custos diretos estão incluídos os valores despendidos em prevenção e segurança, tais como:

- a) os investimentos em matéria de higiene, segurança e medicina do trabalho, para prevenção dos riscos laborais;
- b) custeio de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;
- c) despesas com elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;
- d) custeio de Seguro de Acidente de Trabalho - SAT;
- e) aquisição de Equipamentos de Proteção Individual - EPIs;
- f) investimento em proteção contra incêndio; brigadas internas;
- g) elaboração de laudos ambientais;
- h) cursos de treinamento e capacitação;
- i) exames de saúde dos trabalhadores;
- j) e todo investimento necessário para que o meio ambiente de trabalho seja seguro e não ponha em risco a saúde do trabalhador, variável conforme a atividade empresarial.

Maquinários, equipamentos e ambiente de trabalho adequados ao processo de produção aumentam a produtividade, melhoram a qualidade e reduzem os riscos em matéria de saúde e segurança no trabalho. Quanto melhor for o investimento em segurança e higiene do local de

trabalho de forma a proporcionar meio ambiente de trabalho em conformidade com as normas de proteção à saúde e bem estar dos trabalhadores, maior será o nível de segurança e menores serão os custos indiretos.

É de ressaltar que os custos com o SAT estão relacionados ao número e a gravidade dos acidentes sofridos pelos trabalhadores, poderão ser majorados ou reduzidos conforme a frequência e natureza daqueles.

A redução do número de acidentes e doenças decorrentes do trabalho conduz a diminuição das despesas com assistência médica no local de trabalho, com adicionais por atividades mais desgastantes e perigosas, com equipamentos de proteção individual, com apólices de seguro e demandas judiciais.

3.2.2 Custos indiretos

134

Os custos indiretos correspondem as perdas econômicas suportadas pelas empresas em virtude das enfermidades ou acidentes do trabalho, a saber:

- a) jornadas laborais perdidas;
- b) salários pagos ao trabalhador afastado até que ingresse no benefício previdenciário;
- c) tempo dedicado aos primeiros socorros e assistência médica;
- d) tempo destinado a notificação do acidente e despesas administrativas;
- e) tempo gasto na investigação das causas do acidente;
- f) lucro cessante em relação ao maquinário danificado;
- g) reposição de bens ou material deteriorado;
- h) danos causados às instalações, maquinário, equipamentos e ferramentas;
- i) interrupção no ritmo do processo de produção;
- j) perda de produtos e matéria prima em decorrência do acidente;

- k) multas e perda de mercado por descumprimento de prazos;
- l) pagamento de horas extras para atender a produção do trabalhador ausente;
- m) contratação de pessoal qualificado para substituir o acidentado ou enfermo;
- n) capacitação de novo trabalhador para o lugar do licenciado;
- o) queda na produção até que o novo trabalhador adquira experiência;
- p) menor rendimento do lesionado, quando retorna ao trabalho com sequelas;
- q) queda nas vendas face a redução da produção;
- r) mácula ao nome e imagem corporativa frente aos clientes;
- s) gastos com demandas judiciais e indenizações por danos causados ao trabalhador e ao meio ambiente;
- t) custos com ressarcimento à Previdência Social das prestações sociais decorrentes de acidentes de trabalho cuja culpa foi atribuída ao empregador¹³;
- u) despesas com adicionais de risco, de insalubridade e periculosidade; e
- v) toda e qualquer despesa que tenha origem no acidente ou enfermidade decorrente do trabalho.

Nem todas as despesas oriundas de enfermidades e acidente do trabalho têm cobertura completa por seguro. Muitas devem ser suportadas pela empresa, ainda que tenha despendido um grande valor em seguro acidente.

Deve ser registrado, ainda, que o elevado número de acidentes, além de adicionar custos altos com seguros e contratações especializadas, torna o empreendimento menos competitivo no mercado e, ainda, classifica a atividade empresarial como atividade de risco. Situação que

13. São encaminhadas a Procuradoria Geral Federal (PGF) cópias de sentenças e/ou acórdãos que reconheçam conduta culposa do empregador em acidente de trabalho, a fim possibilitar o ajuizamento de ação regressiva, nos termos do art. 120 da Lei nº 8.213/91.

responsabiliza o empregador de forma objetiva pelos acidentes de trabalho ocorridos, conforme têm decidido os tribunais:

ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O novo Código Civil Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador decorrentes de acidente do trabalho conduzem à responsabilidade objetiva do empregador. 2. Na presente hipótese, diante do exercício de atividade de risco pelo obreiro acidentado, qual seja, a atividade de motoboy, tem-se caracterizada circunstância apta a ensejar a responsabilidade objetiva do empregador. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Processo: AIRR - 532-32.2011.5.08.0004 Data de Julgamento: 27/02/2013, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/03/2013.

3.3 Custos para os cofres públicos

136

As enfermidades e acidentes do trabalho demandam um custo altíssimo aos cofres públicos, verbas que poderiam render maior benefício à sociedade. São os custos da imprevidência e insegurança no meio ambiente do trabalho.

3.3.1 Custos para a Previdência Social

Representam as despesas suportadas pelo Órgão Previdenciário com prestações médicas e econômicas para atender ao trabalhador lesionado ou dependentes, estes na ocorrência de acidentes fatais. Os custos podem ser exemplificados como:

custos com atendimentos médicos de urgência, hospitalização, cirurgia, consultas, tratamento e reabilitação;

custos com perícias para avaliação do paciente e identificação de sequelas para a estipulação de prestações econômicas;

despesas jurídicas com demandas que objetivam a majoração das prestações econômicas;

custos com prestações econômicas pagas ao trabalhador ou dependentes, auxílios doença e acidente, aposentadorias por invalidez e

pensões por morte;

comprometimento dos recursos disponíveis para atender demais problemas de saúde da sociedade.

A Previdência Social¹⁴ gastou no ano de 2011 o valor de R\$ 323,3 milhões em benefícios decorrentes de acidentes e enfermidades laborais. Houve acréscimo de R\$ 17 milhões em relação aos valores pagos no ano de 2010. A esses custos devem ser acrescidos os custos operacionais da Previdência Social, com pessoal, material, médicos, medicamentos, equipamentos, leitos, etc.

Estes gastos poderiam ser evitados em sua grande maioria, com maior comprometimento e responsabilidade por parte dos empregadores com a saúde do trabalhador, higiene e segurança no meio ambiente do trabalho.

3.3.2 Custos para o Poder Judiciário

A cada ano aumenta o número de ações em que trabalhadores ou dependentes buscam reparação decorrente de acidente de trabalho na Justiça do Trabalho.

No Tribunal da 12ª Região, no período de 2010 a julho de 2013 foram propostas 20.322¹⁵ ações buscando reparações por dano moral ou material decorrentes de acidentes de trabalho.

Os números não expressam a totalidade das ações que buscam reparação por acidente do trabalho visto que o cadastramento é feito pela parte e muitas são registradas como ações indenizatórias comuns. Também não estão incluídos nesses números os processos que tramitam pelo Processo Judicial Eletrônico (Pje), visto que não há ferramenta para apurar estes dados até o momento.

Considerando-se que o custo de cada processo em Santa Catarina é de R\$ 4.368,10, valor obtido junto ao CNJ, as ações decorrentes de acidentes de trabalho representaram no período de três anos o custo

14. Dados pormenorizados podem ser consultados no Anuário Estatístico da Previdência Social de 2011, disponível no site: <<http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>>, acesso em 08.08.13.

15. Ações decorrentes de acidente de trabalho: 5.034 (2010), 5.960 (2011), 6.201 (2012) e 3.127 (até julho de 2013), dados colhidos nas estatísticas no TRT 12.

exorbitante para o Poder Judiciário (União) de R\$ 88.768.000,00¹⁶ (oitenta e oito milhões, setecentos e sessenta e oito mil reais).

Há que se registrar que o valor do processo é calculado pela média e que as ações decorrentes de acidente de trabalho têm maior complexidade e custos, demandam a elaboração de várias perícias, audiências e recursos e gozam de tramitação preferencial¹⁷, o que as tornam mais onerosas ao Poder Judiciário em comparação com ações que buscam outros direitos trabalhistas.

3.4 Custos para a sociedade e desenvolvimento do país

A sociedade sofre os efeitos econômicos secundários da violação das normas de saúde e segurança no trabalho e suas sequelas:

- a) diminuição da produtividade nas empresas, a recessão, desemprego;
- b) redução de mão de obra produtiva em decorrência de incapacidade gerada pelas enfermidades e acidentes do trabalho;
- c) discriminação laboral
- d) diminuição do Produto Interno Bruto (PIB);
- e) a redução das contribuições fiscais individuais;
- f) a redução das contribuições fiscais das empresas;
- g) aumento de repasse de recursos do orçamento para a Previdência Social.

O impacto social decorrente da insegurança no local de trabalho ultrapassa a esfera pessoal e familiar do trabalhador, compromete o progresso das empresas, da sociedade e o desenvolvimento econômico do país.

4 CONCLUSÃO

O cumprimento das normas relativas à saúde e segurança no tra-

16. Número de ações do período: 20.322 (estatística do TRT 12) x R\$ 4.368,10 (valor de cada processo) = R\$ 88.768.568,20.

17. Recomendação conjunta nº 1/GP.CGJT, de 3 de maio de 2011, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, TST, recomenda prioridade na tramitação e julgamento das reclamações trabalhistas relativas a acidente de trabalho.

balho constitui dever legal do empregador que decorre do disposto nos arts. 7º, XXII, e XXIII, 200, VIII, e 225, § 3º da Constituição Federal.

As enfermidades e acidentes do trabalho produzem impacto social que transcende o âmbito pessoal e familiar do trabalhador, comprometem o desenvolvimento das empresas, da sociedade e o desenvolvimento econômico do país.

A perda da saúde e da capacidade produtiva do trabalhador gera efeitos nocivos em primeiro lugar na célula familiar e se expande até comprometer o desenvolvimento do país, que além de não poder contar com a contribuição do trabalhador em sua melhor idade produtiva, terá que custear sua manutenção ou de seus dependentes na ocorrência de acidente fatal.

Apenas com a adoção de medidas preventivas eficazes representadas por investimentos em melhoria das condições de trabalho, em segurança, higiene e saúde do trabalhador, aliada a informação e capacitação dos dirigentes e trabalhadores, será revertido o lamentável número de enfermidades e acidentes do trabalho ocorridos no país, que ceifam milhares de trabalhadores a cada ano.

O nível de segurança no local de trabalho e a redução dos custos decorrentes de enfermidades e acidentes de trabalho estão diretamente relacionados com os investimentos feitos em segurança, higiene e saúde do trabalhador.

As empresas devem adotar sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho. A adoção de política organizacional em matéria de saúde e segurança no trabalho pressupõe elaboração de planejamento estratégico para execução de um plano de desenvolvimento, com objetivos e metas a serem seguidos para melhorar os níveis de segurança e saúde dos trabalhadores. Devem ser identificados os problemas e propostas soluções e investimentos a fim de eliminar os riscos laborais. É imprescindível que haja um sistema preventivo, educativo e corretivo em matéria de segurança e saúde no trabalho, seguido de avaliação constante dos resultados obtidos com as medidas adotadas e dos pontos que podem ser melhorados.

Ao desfrutarem de meio ambiente de trabalho seguro os trabalhadores terão maior comprometimento com as normas de segurança e maior motivação para o trabalho, gerando reflexos quantitativos e qualitativos na produção.

É essencial que as entidades sindicais atuem informando e cons-

cientizando as categorias dos riscos da atividade exercida, e da importância do uso dos equipamentos de proteção e segurança. Quanto maior for a consciência dos trabalhadores sobre os riscos de sua atividade, maior será sua atenção e observância às normas de segurança, contribuindo para a redução do número de acidentes do trabalho e preservando vidas.

4 REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario Eduardo. *Tratado de derecho del trabajo. Riesgos del trabajo: obligación de seguridad: accidentes y enfermedades inculpables*. Tomo VI. 1ª ed. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. 5ª ed. Tr. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez, 1992.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral*. Tr. Rejane Janowitz. Ed. 2ª. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEIRIA, Maria de Lourdes. Trabalho infantil: a chaga que marca várias gerações. São Paulo: Revista LTr, v. 74, n. 9, p. 1076-1097, set. 2010.

_____. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

OIT. Trabajo peligroso. <<http://www.ilo.org/ipsec/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang--es/index.htm>> acesso em 08.8.13.

_____. Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv-1.pdf>>. Acesso em 13.8.13. Suíça, 2005.

_____. *21 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso*. 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181993/lang--es/index.htm>. Acesso em 11.8.13.