

ACCIDENTE DO TRABALHO
COLETIVO - NECESSIDADE DE
INSTITUIÇÃO DE UMA CULTURA
PREVENTIVA*

ACCIDENT OF COLLECTIVE
WORK - NECESSITY OF
INSTITUTION OF A PREVENTIVE
CULTURE

Bruna Cristine de Souza Bevilacqua**
Camila Vieira Guimarães***
Luara Zanfolin Frasson de Rezende****

RESUMO

O foco de estudo do presente artigo repousa-se, em linhas iniciais, em resgatar conceitos e análises contextuais dos acidentes

* Artigo enviado em 17.06.2019 e aceito em 05.08.2019.

** Graduação em Direito pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha - UNIVEM. Advogada atuante na área trabalhista, membro do escritório Marcos Martins Advogados.

*** Graduação em Direito pelo Centro Universitário de Sete Lagoas - UNIFEMM. Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário UNA. Advogada atuante na área empresarial, membro do Escritório Marcos Martins Advogados.

**** Graduação em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU. Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Coordenadora da área trabalhista, contencioso e consultivo estratégico, membro do escritório Marcos Martins Advogados.

do trabalho, sob a perspectiva coletiva, com fundamento na legislação brasileira e internacional, teorias sociológicas e outras vertentes. A análise dos reflexos de um acidente coletivo e seus impactos são objeto de discussão em perspectivas plurilaterais, razão pela qual é imprescindível a pontuação dos meios de prevenção abarcando todos os afetados e envolvidos no evento danoso. Discorre-se acerca da essência do acidente do trabalho com o objetivo de delinear conceitos embutidos em uma cultura reparadora enraizada, na qual a tendência, na maioria das vezes, é a transferência de culpados. Ainda, o presente artigo tem como escopo ressaltar medidas para empregadores e Poder Público na prevenção de acidentes, as quais, por congruência, evitarão as reparações imensuráveis.

Palavras-chave: Acidente do trabalho. Coletividade. Cultura preventiva. Medidas de prevenção.

ABSTRACT

The study focus of this article is based on, initially, to rescue concepts and contextual analyzes of occupational accidents, from a collective perspective, based on Brazilian and international legislation, sociological theories and other aspects. The analysis of the reflexes of a collective accident and its impacts are discussed in plurilateral perspectives, which is why it is essential to punctuate the means of prevention encompassing all those affected and involved in the harmful event. Is discussed the essence of the work accident in order to define existing concepts in a rooted restorative culture, in which the tendency, mostly, is the transfer of guilty. Even, the present article has as scope to emphasize measures for employers and Public Power in the prevention of accidents, which will consistently avoid immeasurable repairs.

Keywords: Accident at work. Collectivity. Preventive culture. Prevention measures.

1 INTRODUÇÃO

Grandes empresas ou aquelas classificadas com alto risco ambiental estão sujeitas a tragédias de grandes proporções, tais como as vistas nos noticiários nos últimos anos. Os rompimentos das barragens de Mariana e Brumadinho, localizadas no estado de Minas Gerais, são dois exemplos catastróficos de acidentes coletivos no Brasil.

No mais recente caso, o de Brumadinho, ocorreu o rompimento de uma barragem de rejeitos considerada de “baixo risco” e com “alto potencial de danos” da mineradora Vale em janeiro de 2019, o qual fez vítimas fatais, dentre elas, inúmeros funcionários da empresa, sem mencionar o imensurável impacto ambiental ocasionado.

Em que pese o transcorrer do tempo, frise-se que esse acidente ocorreu em menos de 4 anos do rompimento da barragem em Mariana. E, ainda, com mais uma possibilidade de rompimento na barragem que recebe os rejeitos da Mina de Gongo Soco, em Barão de Cocais, a qual apresentou deformações.

Esses são, infelizmente, exemplos vivos de acidente coletivo, que geram dor, sofrimento, danos a uma sociedade, deixando cicatrizes e marcas inenarráveis.

Nesse aspecto, abre-se a reflexão a respeito das possibilidades de prevenção e avaliação de riscos sobre o tema, uma vez que são inequívocos os seus efeitos.

Nesse particular, é necessário ter em mente a proporção atingida quando um evento desse tipo ocorre. São questões sociais, ambientais, econômicas, internacionais que brotam e envolvem o país como um todo.

A ideia a ser avaliada é da existência de meios que possibilitem a prevenção de tais acidentes, com providências e investimentos que são fundamentais, os quais serão abordados neste artigo.

A relevância do tema está na prevenção de acidentes coletivos e na maneira de minimizar sua ocorrência, para não ser mais a

sociedade atingida com esse tipo de tragédia. Muito embora o debate sobre a responsabilidade empresarial e reparações civis e criminais seja aplicável ao caso, este artigo focará nas medidas preventivas, ressaltando a necessidade de mudança na mentalidade do empregador, empregados, Poder Público e sociedade como um todo, sendo que resultados satisfatórios das medidas propostas só ocorrerão após internalizada essa mudança.

Em resumo, a disposição deste trabalho será dividida quanto à legislação que dá protecionismo e garante a redução de riscos, a conceituação de nomenclaturas, os reflexos sociais, os reais riscos, o modelo de cultura de reparação e medidas de prevenção.

2 DA LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO

2.1 Constituição Federal

Em nossa Magna Carta está o preceito fundamental que serve de alicerce para as demais normatizações, o qual tutela a saúde e segurança do trabalhador.

O artigo 7º da Constituição garante aos trabalhadores alguns direitos, sendo que, em seu inciso XXII¹ há garantia expressa de redução de riscos inerentes ao trabalho.

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, no qual se constrói a sistemática jurídica, visa a garantir não somente o direito à saúde propriamente dita, mas também à segurança e medicina do trabalho, tornando-se um dever do Estado.

Nesse particular pondera-se que a segurança tem por objetivo garantir a integridade física do trabalhador, e a higiene visa a controlar os agentes prejudiciais ao ambiente de trabalho.

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Dessa feita, a normatização tem o objetivo de proteger o trabalhador, garantindo a ele o preceito fundamental da vida e do trabalho, tratando-se de cláusula pétrea, com aplicação imediata em todas as esferas.

Assim, não há dúvidas que a Constituição Federal de 1988 traduziu a preocupação que teve o legislador em ratificar uma série de normas que dessem alicerce ao trabalhador em relação às garantias de segurança e saúde, projetando-se ao direito mais importante, o da vida.

2.2 CLT

Em se tratando de direitos celetistas, podemos citar o capítulo V, que trata da Segurança e Medicina do Trabalho.

Dos artigos 154 a 223, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe normas gerais visando à proteção da saúde e integridade física e psicológica dos empregados.

Pela leitura dos artigos elencados, nota-se que além do intocável *status* constitucional das normas ali incluídas, a CLT visou a garantir a observância pelos empregadores das regras relativas à segurança e saúde do trabalhador, sendo motivo de complexa fiscalização por meio de órgãos públicos.

Ressalta-se que, nesse contexto, enquadram-se a prevenção de doenças e acidentes no ambiente de trabalho e, nas palavras de Sérgio Martins,

[...] as empresas têm, por obrigação, os seguintes elementos elencados no art. 157 desta Consolidação: cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; orientar os obreiros em relação às precauções cabíveis para evitar acidentes de trabalho ou doenças; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional; e colaborar com a autoridade competente na questão da fiscalização. (MARTINS, 2017).

E, nesse sentido, tem-se que os artigos abordam temas como

as obrigações diretas das empresas e dos empregados; a incumbência pertencente à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST); a realização de convênios com outros órgãos fiscalizadores; a inspeção prévia; e a interdição ou embargo. Portanto, a CLT apenas ratificou os elementos essenciais à vida do trabalhador, garantindo-lhes que fossem observadas questões de segurança; objetivando, portanto, prevenir riscos e acidentes.

2.3 Portaria n. 3.214/1978

E, em complementação às disposições da CLT, a Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978, aprovou as Normas Regulamentadoras - NRs -, relativas ao capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho.

As Normas Regulamentadoras ou NRs trata-se de um conjunto de disposições e procedimentos técnicos, relacionados à segurança e à saúde do trabalhador em determinada atividade, função ou área de atuação editados pelo então Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Elas objetivam a instrução de empregados e empregadores quanto às precauções necessárias para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças, promovem e preservam a integridade física, observando as determinações da Constituição Federal, além de instaurarem política de segurança e saúde nas empresas.

A Portaria n. 1.127, de 02 de outubro de 2003, discorre que as NRs pertinentes à segurança e medicina do trabalho deverão ser elaboradas por meio de um princípio básico, o Sistema Tripartite Paritário, formado por representantes do governo, trabalhadores e empregadores, levando em consideração as etapas, como a definição de temas; elaboração de texto técnico básico; publicação de texto técnico básico no DOU; instalação do Grupo de Trabalho Tripartite - GTT - e aprovação e publicação no DOU.

E assim foram elencadas as NRs em 1978:

- NR - 1 - Disposições Gerais
- NR - 2 - Inspeção Prévia
- NR - 3 - Embargo e Interdição
- NR - 4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT
- NR - 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
- NR - 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI
- NR - 7 - Exames Médicos
- NR - 8 - Edificações
- NR - 9 - Riscos Ambientais
- NR - 10 - Instalações e Serviços de Eletricidade
- NR - 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- NR - 12 - Máquinas e Equipamentos
- NR - 13 - Vasos Sob Pressão
- NR - 14 - Fornos
- NR - 15 - Atividades e Operações Insalubres
- NR - 16 - Atividades e Operações Perigosas
- NR - 17 - Ergonomia
- NR - 18 - Obras de Construção, Demolição e Reparos
- NR - 19 - Explosivos
- NR - 20 - Combustíveis Líquidos e Inflamáveis
- NR - 21 - Trabalhos a Céu Aberto
- NR - 22 - Trabalhos Subterrâneos
- NR - 23 - Proteção Contra Incêndios
- NR - 24 - Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho
- NR - 25 - Resíduos Industriais
- NR - 26 - Sinalização de Segurança
- NR - 27 - Registro de Profissionais
- NR - 28 - Fiscalização e Penalidades

O então Ministério do Trabalho e Emprego trouxe outras Normas Regulamentadoras, totalizando 37 NRrs, quais sejam:

NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

- NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
- NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
- NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
- NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
- NR 35 - Trabalho em Altura
- NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados
- NR-37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo

Dessa feita, oportuno trazer à baila que as NRs são de observância obrigatória pelo empregador e que o seu descumprimento pode acarretar penalidades, como a aplicação de multas.

2.4 Direito internacional - OIT (Convenção 155)

Em 1981, a OIT elaborou diretrizes para ajudar as organizações a alcançarem continuamente um melhor desempenho, prezando pela segurança e saúde do trabalho, sendo objeto de catalogação pela FUNDACENTRO em 2005.

Tal convenção, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, em seu artigo 3º, alínea “e”, aclarou a extensão do conceito de saúde, com relação ao trabalho:

e) o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Assim, através da edição da referida Convenção, fixou-se expressamente a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho.

Dessa forma, através dessas legislações, o trabalhador esteve e continua resguardado por inúmeras medidas protetivas, as quais buscam evitar a ocorrência de acidentes e doenças.

Contudo, é necessário estudarmos, na prática, como funciona a implementação de referidas legislações.

3 DA CONCEITUAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

3.1 Acidente do trabalho

O conceito de acidente do trabalho é embutido no artigo 19 da Lei n. 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, como aquele que

[...] ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Teorias sociológicas partem do entendimento de que os acidentes de trabalho advêm de causas sociais, na medida que sempre fizeram parte dos eventos da sociedade, intrínsecos ao contexto histórico das organizações.

As novas formas de organização do trabalho, fruto da Revolução Industrial, são, em grande medida, responsáveis pela sinistralidade laboral massiva e sistemática que caracterizou o mundo do trabalho nos últimos dois séculos. (PINTO, 1996 *apud* AREOSA; DWYER, 2010).

Conforme exposto por Areosa e Dweyr (2010), embora objeto

de grandes mudanças com o passar dos séculos, incorporando a influência de fatores sociais e organizações, a percepção de que os acidentes de trabalho constituem episódios de caráter isolado, descontínuo e imprevisível ainda é maciça.

Alguns estudos mais recentes têm vindo a demonstrar que a génese dos acidentes está incorporada na própria história das organizações, nomeadamente em aspectos relacionados com as decisões estratégicas da gestão de topo (SAGAN, 1993; VAUGHAN, 1996, 1999; RASMUSSEN, 1997; REASON, 1997), na escolha de determinadas técnicas e tecnologias (PERROW, 1999), no *design* dos postos e locais de trabalho, nas formas de organização e planeamento das tarefas, na especificidade dos riscos de cada organização (AREOSA, 2009d), no tipo de gestão efectuada ao nível da manutenção (REASON e HOBBS, 2003), nas formas de compreender e “gerir” os incidentes, no tipo de resiliência da organização (HALE e HEIJER, 2006), na insuaciência das regras, normas e procedimentos para a prevenção de acidentes (AREOSA, 2010), para além de certas dimensões externas à própria organização, tais como políticas governamentais, legislação (por inadequação ou ausência) ou problemas relacionados com fornecedores externos. Todos estes contextos podem ir fragilizando o próprio sistema até estarem reunidas as condições necessárias para ocorrer o acidente (TURNER, 1978). É por este motivo que corroboramos a opinião de diversos autores (REASON, 1990; D’OLIVEIRA, 2006; DEKKER, 2006) que defendem que atribuir a principal causa dos acidentes ao erro humano é uma visão muito limitada que serve como uma ideologia de poder, acabando por negar o papel das relações sociais na produção desses mesmos acidentes.

3.2 Do acidente coletivo

Acidentes coletivos ocorrem com dada frequência já que, na

maioria das vezes, atingem a praticamente todos os trabalhadores da linha de produção de conjunto.

Exemplificando o mais recente acidente coletivo do trabalho, temos o desastre ambiental em Brumadinho, que, além de uma tragédia, foi classificado como o maior acidente coletivo do trabalho das últimas décadas.

Vários são, infelizmente, os exemplos de acidentes coletivos, e por isso o dia 28 de abril é lembrado em várias partes do mundo como o Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

As confederações internacionais de trabalhadores escolheram tal data como marco em razão de um acidente que provocou a morte de 78 trabalhadores em uma mina de carvão em West no estado da Virgínia, Estados Unidos da América.

Também há casos recentes de acidentes coletivos registrados em minas de carvão na China, e não há como não citar a tragédia na mineração brasileira em 10 de setembro de 1984, na Mina Santana, da extinta Companhia Carbonífera de Urussanga, com a morte de 31 trabalhadores. Há mais tragédias como a da Baía de Minamata, no Japão (1956), do incêndio de combustíveis na Vila Socó, em Cubatão (1984), do vazamento de gás após explosão na planta química da Union Carbide, em Bhopal, na Índia (1984), da explosão nuclear em Fukushima, no Japão (2011), entre outras que não deveriam ser esquecidas.

Os dados estatísticos fornecidos pela OIT demonstram que as mortes e acidentes do trabalho atingem anualmente, no mundo, aproximadamente, 2,3 milhões de trabalhadores, e que os acidentes coletivos são muito comuns.

3.3 Imprevisibilidade X Previsibilidade

A doutrina ensina que, inicialmente, o acidente do trabalho tinha caráter de infortúnio, algo que provinha da natureza, de forma que era impossível sua previsibilidade. “A palavra acidente já imprime ao conceito a marca da casualidade, do acontecimento

não desejado nem ocasionado voluntariamente.” (Coimbra *apud* OLIVEIRA, 2007, p. 44).

Os intensos avanços tecnológicos e a competitividade de mercado alteraram significativamente os processos produtivos e, conseqüentemente, as condições de trabalho nas organizações, sendo que a legislação, por vezes, mostra-se obsoleta, não acompanhando tais avanços, prejudicando, assim, um gerenciamento de riscos com embasamento normativo. Contudo, as organizações devem prezar por uma gestão de segurança de forma dinâmica, que acompanhe as mudanças do seu processo produtivo e organizacional.

Guimarães (2009) cita Melo (2008, p. 235): “[...] essa ideia clássica de acontecimentos do acaso e de imprevisibilidade não se sustenta mais como regra geral dentro do atual conceito de acidente de trabalho.”

3.4 Reflexos sociais

Partindo do entendimento concebido pelas teorias sociológicas e pela doutrina contemporânea de que os acidentes do trabalho partem de causas sociais, sendo previsíveis, naturalmente, as conseqüências de um acidente do trabalho coletivo têm maior alcance, cujos impactos são incalculáveis, não só para o empregador e seus trabalhadores, afetando ainda a coletividade, sob os prismas econômico, social e de saúde pública.

Assim, medidas preventivas e reparadoras que envolvem saúde e segurança do trabalho são de competência de todos que estão expostos ao risco. As diretrizes sugeridas pela OIT partem de uma atuação conjunta da organização, trabalhadores, ambiente e sistemas de saúde e segurança.

No plano nacional, a OIT reforça a necessidade de normatividade das matérias de saúde e segurança do trabalho em nível nacional e em caráter específico, bem como de fiscalização efetiva e contínua para cumprimento das normas.

Para as organizações, a OIT fomenta a inserção da saúde e segurança do trabalho como pauta política e de gestão da organização, ainda, motivando toda a comunidade organizacional, desde o operacional à diretoria, para aplicação dos princípios e métodos de gerenciamento do tema.

4 RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao ambiente laboral contemporâneo não é possível atribuir risco nulo. O ordenamento jurídico brasileiro reconhece os riscos, na medida que traz na Norma Regulamentadora n. 9 do então MTE que medidas de proteção coletivas deverão ser adotadas para eliminação, minimização ou controle dos riscos ambientais. Os riscos devem ser analisados de acordo com a atividade desenvolvida.

Um modelo de gestão de riscos genéricos, por mais que possa atender *pro forma* a legislação, na prática organizacional, mostra-se ineficiente diante da ocorrência de um evento danoso, sendo necessária a implantação de um modelo de gestão com parâmetros específicos, de acordo com a atividade exercida, o porte da empresa, os envolvidos na execução, o alcance demográfico da atividade.

Como o processo produtivo se dá de forma dinâmica, há exigência de uma melhoria contínua do sistema de gerenciamento dos riscos. É necessário o acompanhamento intensivo das ações de análise, planejamento e execução, identificando resultados e realizando adaptações e mudanças para que os riscos sejam cobertos.

Ainda, para que o gerenciamento dos riscos seja efetivo, ele deve alcançar todos os envolvidos que estejam direta e indiretamente sujeitos a infortúnios, em toda a cadeia produtiva, proporcionando recursos e informações inerentes ao plano de risco.

Pontuam-se duas vertentes que prejudicam significativamente a gestão eficiente dos riscos, a naturalização do ato inseguro e condição insegura e a predominância da cultura da reparação em face da cultura da prevenção.

4.1 Ato inseguro e condição insegura

Verifica-se que as organizações se utilizam, de forma apegada, das noções de ato inseguro e condição insegura como forma de justificação e responsabilização exclusiva dos trabalhadores por acidentes do trabalho, prejudicando uma análise de gerenciamento de riscos de forma ampla e coletiva, naturalizando os riscos (OLIVEIRA, 2007).

Quando a organização apura a ocorrência de um acidente do trabalho, e a conclusão decorre da responsabilidade exclusiva do trabalhador pelo acidente, medidas preventivas tendem a não ser trabalhadas, de forma que a organização exclui, assim, sua responsabilização no ocorrido, conseqüentemente, o gerenciamento de riscos de novos acidentes decorrentes do mesmo ato ou condição insegura.

Muito embora, no âmbito trabalhista, predomine o princípio da alteridade, pelo qual o empregador possui o ônus do seu negócio, em caso de acidentes do trabalho, há manifesta tendência de transferência de responsabilidade pelo acidente ocorrido ao empregado, muito embora, para fins previdenciários e de saúde pública, tal transferência não acarrete minimização de custos.

Os gestores empresariais, na tentativa de ocultar riscos que afetem o processo produtivo, não vislumbram um acidente do trabalho do ponto de vista da previsibilidade e inter-relacionamento com vários fatores, passíveis de gerenciamento. Tal prática gera uma engrenagem que, na medida do tempo e espaço, causa efeitos em larga escala, acarretando, inclusive, em acidentes coletivos do trabalho.

O apego à justificativa de que acidentes por meio de atos inseguros e condições inseguras, lido com a contextualização já superada de que acidentes do trabalho são inesperados, não são passíveis de previsão, de forma que decorram do ato exclusivo do empregado, enfraquece, assim, a cultura da prevenção.

4.2 Da prevenção

Os acidentes do trabalho podem ser analisados a partir de duas óticas distintas: a da reparação e a da prevenção.

Muito embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha positivado normas de segurança e saúde do trabalhador em vários diplomas normativos, tornando-se referência mundial na temática, o número de acidentes do trabalho ainda é muito elevado, assim como o histórico de acidentes coletivos, a citar o maior já registrado no país; o rompimento da barragem em Brumadinho/MG, fazendo com que o Brasil ocupe o 4º lugar no *ranking* mundial de registros de acidentes do trabalho.

Exigir da legislação, por si só, que ela seja instrumento de redução dos acidentes do trabalho é medida inócua, sendo essencial a participação conjunta do Poder Público, enquanto agente legislador, fiscalizador e fomentador de políticas preventivas, bem como a do empregador, de trabalhadores internos e de terceiros, bem assim da coletividade afetada direta e indiretamente pela atividade.

A publicação de novas normas ambientais não tem traduzido a adequação das anteriores no tocante à eficácia. Não se tem feito estudo pluridisciplinar da implantação da norma quanto aos seus efeitos e consequências, nem uma análise prévia de impacto. Trata-se de uma necessidade conjunta de fomentar a educação ambiental da coletividade, a revisão normativa e a reestruturação dos Órgãos, visando à segurança jurídica e ao desenvolvimento sustentável.

“A prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local de trabalho.” (BARROS, 2016).

A prevenção está contida no inciso II do art. 157 da CLT², que estabelece obrigações nesse tocante para as empresas.

² Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Contudo, não se trata de uma obrigação exclusiva para o empregador, sendo que o art. 158 da CLT³ estabelece normas de saúde e segurança também para empregado.

Conforme Meloni *apud* Barros (2016, p. 695), as medidas de proteção se subdividem em quatro grupos fundamentais como guia da realização e gestão prática de prevenção:

a) Medidas estruturais atinentes à fase de projetos anteriores à atividade laboral, que reclama a intervenção estatal, exigindo a substituição do que é perigoso, eliminando-se os riscos na origem com atenção aos princípios ergonômicos e programando-se, com prioridade, medidas de tutela coletiva na atuação; b) medidas de gestão destinadas a regular a atividade operativa, não só pelo empregador, mas pelos empregados e seus representantes, os quais são sujeitos de obrigações relativas às medidas de segurança; c) medidas de emergência para se insurgir contra situação de perigo, como instituição de pronto-socorro, escadas e extintores de incêndio, saídas de emergência etc.; d) medida de caráter participativo, que dizem respeito aos sujeitos mais interessados diretamente no trabalho como o empregador, os empregados e seus representantes, aos quais são reconhecidas importantes prerrogativas.

Danos advindos de acidentes coletivos do trabalho, pela magnitude do alcance e lesão às normas de ordem pública, traduzem irreparabilidade sob vários aspectos, sejam humanos, ambientais ou financeiros; assim, é necessário fomentar a cultura

³ Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

preventiva, que, infelizmente, encontra-se desprestigiada sob o argumento de que o gerenciamento de riscos não é compatível com a produtividade e faturamento financeiro do empreendimento.

5 DA CULTURA PREVENTIVA

Diante do contexto histórico brasileiro, faz-se necessário estimular a cultura preventiva em relação aos afetados direta e indiretamente pelos acidentes do trabalho.

Pessoas não desenvolvem uma cultura de prevenção aos desastres se não são expostas a eles regularmente. É triste constatar que muitos avanços sociais não teriam ocorrido sem desastres. No entanto, podemos aumentar a consciência e a resposta aos eventos danosos e, assim, evitar sofrimentos desnecessários. (NASCIMENTO; JACOBI, 2018).

Ainda, o “[...] Brasil, como muitos outros países, não costumava manter viva a memória dos desastres para a posteridade, tampouco um sistema que permitisse aprender a partir de experiências anteriores.” (NASCIMENTO; JACOBI, 2018). Fato é que, em um curto espaço de tempo, houve rompimento de duas barragens de rejeitos de minério no Estado de Minas Gerais, por causas análogas, com possibilidade de rompimento de outras barragens, sendo que, muito embora os riscos já devessem ser catalogados previamente, já eram conhecidos quando do primeiro evento danoso.

As práticas educativas no Brasil, [...] continuaram basicamente informativas e procedimentais. Os conteúdos e atividades geralmente estão voltados para diagnosticar elementos e territórios em risco e para saber como agir diante de uma emergência. São ensinadas medidas adequadas de segurança e autoproteção, especialmente direcionadas a moradores de áreas de risco (NASCIMENTO; JACOBI, 2018).

Conforme Gonçalves Filho *et al.* (2011), a cultura de segurança é um conceito recente, sendo sua primeira conceituação no relatório técnico elaborado quando do acidente na usina nuclear de Chernobyl.

Pacheco (2012), citado por Alves (2017), afirma que

[...] a cultura de segurança no local de trabalho compreende todos os valores, sistemas, práticas de gestão e condutas de trabalho que favoreçam a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Alves (2017) ainda cita Cooper (2000):

[...] refere-se à cultura de segurança como sendo uma subcomponente da cultura organizacional que faz referência aos indivíduos, ao trabalho e às características da organização, que afeta e influencia a saúde e segurança dos mesmos.

A cultura da segurança deve ser tomada como um processo educativo e contínuo, baseado no diálogo e participação social, que auxilie não somente em situações emergenciais, mas principalmente na prevenção de acidentes.

Passa-se a enumerar medidas aplicáveis às empresas, empregados e Poder Público que acentuam o fomento à prevenção de acidentes do trabalho, especialmente em caráter coletivo.

5.1 Empresa

A visão de que a gestão ambiental configura custo passível de exclusão para fins de fluxo de caixa é totalmente superada. O contexto histórico, por si, já comprova que os custos com reparação superam eventual “economia”. Uma gestão ambiental efetiva é capaz, inclusive, de levantar receitas de insumos e resíduos descartáveis no processo produtivo.

Assim, a empresa, enquanto titular de responsabilidade social, detém papel de destaque em assunto de incentivo à cultura preventiva.

É essencial que a empresa detenha um mapeamento da realidade socioambiental que o seu empreendimento vai atingir. Esse mapeamento orientará o uso sustentável dos recursos internos e externos, minimizará conflitos com os circunvizinhos ao empreendimento, além de valorizar os indivíduos e organizações afetados direta e indiretamente pela atividade econômica desenvolvida.

A empresa deve ter o papel de protagonista na busca de uma gestão ambiental e de segurança participativa, a qual trará diagnósticos os quais implicarão redução de custos, na medida em que identificarão problemas socioambientais que traduzem impactos na sua cadeia produtiva.

Ademais, na sua estrutura organizacional, já há a figura da CIPA/SESMT capaz de atuar no referido mapeamento, bem como gerenciando a saúde e segurança da atividade de seus trabalhadores, primordialmente, mas também de todos os afetados pela atividade da empresa.

5.1.1 CIPA/SESMT

O art. 162 da CLT exige das empresas a manutenção de serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho; o art. 163 exige ainda que as empresas constituam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A Norma Regulamentadora n. 4 do então MTE estabelece que todas as empresas privadas e públicas, órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT devem possuir o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.

Já a Norma Regulamentadora n. 5 do antigo MTE dispõe sobre a CIPA, elencando inúmeras atribuições com o objetivo de prevenção de acidentes do trabalho, conciliando o desempenho das atividades laborais com a preservação da vida e a tutela da saúde do trabalhador.

À CIPA compete elaborar o Mapa de Riscos, identificando os agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, relacionando os riscos físicos, químicos, biológicos e os acidentes, contando para isso com a colaboração do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), cuja principal meta é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Ele é constituído de pessoal especializado, devendo agir, após comunicadas irregularidades ou agentes prejudiciais em determinada empresa, sob pena de sanções penais e civis, caso ocorra acidente. (BARROS *apud* OLIVEIRA, 2016).

Tal medida de prevenção mostra-se plenamente aplicável em qualquer empreendimento, sendo de baixo custo e já detentora de legislação e regulamentação concebidas. É necessário utilizar-se da CIPA e do SESMT como efetivos e conscientes instrumentos de prevenção de acidentes, não apenas como meras formalidades.

Na medida em que zelam por um ambiente de trabalho seguro, os empregados eleitos para a CIPA e o SESMT da empresa desempenham funções de interesse público, devendo suas atuações serem fortalecidas na organização como instrumento efetivo na busca de prevenção de acidentes, inclusive propagando informações, treinamentos e políticas educativas.

5.1.2 Certificação - ISO 45001

Empresas, principalmente as de médio e grande portes, têm recorrido às certificações como forma de prevenção de acidentes do trabalho. Em âmbito coletivo, considerando que os acidentes coletivos de maior impacto advêm desses empreendimentos, tal medida se faz acertada.

A certificação para essas empresas ainda possibilita vantagens competitivas no mercado, consistindo, inicialmente, na elaboração de um diagnóstico, pelo qual serão identificadas as ações necessárias para atendimento dos requisitos dispostos pela norma.

Após, implementa-se um cronograma com prazo definido para, em seguida, a empresa demandar o processo de acreditação junto a uma certificadora.

Em março de 2018, em substituição à OHSAS 18001, a Organização Internacional para Normalização (ISO) divulgou nova norma para sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional - a ISO 45001:2018, cujo objetivo é a padronização dos processos e melhoria da segurança do trabalho nas cadeias de suprimentos globais.

5.1.3 Treinamentos e incentivos

É premente a necessidade de as empresas gerirem continuamente programas e treinamentos relacionados à saúde e à segurança, expandindo, inclusive, para a comunidade.

A mudança na cultura só será efetivada se medidas em caráter continuado e repetitivo forem implantadas.

Dessa forma, a realização de treinamentos deve adentrar como estratégia organizacional, para a redução de acidentes e consequente melhoria do ambiente laboral e lucratividade.

5.1.4 Sinalização e fiscalização

Método de baixo custo e alta efetividade é a correta sinalização dos pontos de riscos no empreendimento. Também não se trata de método de curta duração, mas, sim, de caráter continuado.

5.1.5 Modelo de Hudson - Modelo adaptado por Gonçalves Filho *et al.*

Gonçalves Filho *et al.* (2017) propõem um modelo adaptado de Hudson (2003) para identificar o nível de maturidade quanto à cultura de segurança de uma organização.

Os resultados desses estudos revelam que as empresas com menos acidentes apresentam uma maturidade da cultura de segurança maior. Essas culturas são caracterizadas por fatores como,

por exemplo, o comprometimento da direção da empresa, o envolvimento dos empregados e a existência de uma boa comunicação sobre segurança (SILVA; LIMA, 2004 *apud* GONÇALVES FILHO *et al.*, 2017). Os gerentes da organização poderão priorizar esforços e recursos para as áreas que necessitam de melhorias para desenvolver uma cultura de segurança. Portanto, constitui-se esse modelo em importante instrumento de Sistema de Gestão da Segurança no Trabalho (GONÇALVES FILHO *et al.*, 2017).

Figura 1 - O fator informação nos diferentes estágios de maturidade de cultura de segurança

Quadro 1. O fator informação nos diferentes estágios de maturidade de cultura de segurança.

Informação				
Patológico	Reativo	Burocrático	Proativo	Construtivo
1. As ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, não são informadas pelos empregados.	1. Somente as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves são informadas pelos empregados.	1. A maioria das ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, não são informadas pelos empregados.	1. A maioria das ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, são informadas pelos empregados.	1. As ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, são informadas pelos empregados.
2. A empresa não oferece meios que permitem os empregados informarem qualquer tipo de ocorrências anormais.	2. A empresa oferece meios que permitem os empregados informarem apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves.	2. A empresa oferece meios que permitem os empregados informarem apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade).	2. A empresa oferece meios que permitem os empregados informarem qualquer tipo de ocorrências anormais.	2. A empresa oferece meios que permitem os empregados informarem qualquer tipo de ocorrências anormais.
3. Os empregados não se sentem à vontade (não têm confiança) para informar as ocorrências anormais que acontecem na empresa.	3. Os empregados não se sentem à vontade (não têm confiança) para informar as ocorrências anormais que acontecem na empresa.	3. A minoria dos empregados se sente à vontade (tem confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa.	3. A maioria dos empregados se sente à vontade (tem confiança) em informar as ocorrências anormais que acontecem na empresa.	3. Todos os empregados se sentem à vontade (têm confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa.
4. Não existem na empresa índices de desempenho da segurança no trabalho.	4. Os únicos índices de desempenho da segurança no trabalho existentes na empresa são os acidentes graves ocorridos.	4. Os únicos índices de desempenho da segurança no trabalho existentes na empresa são as taxas de acidentes ocorridos.	4. A empresa possui outros índices de desempenho da segurança no trabalho, além das taxas de acidentes ocorridos.	4. A empresa possui outros índices de desempenho da segurança no trabalho, além das taxas de acidentes ocorridos.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2019.

Figura 2 - O fator aprendizagem organizacional nos diferentes estágios de maturidade de cultura de segurança.

Quadro 2. O fator aprendizagem organizacional nos diferentes estágios de maturidade de cultura de segurança.

Aprendizagem organizacional				
Patológico	Reativo	Burocrático	Proativo	Construtivo
1. A empresa não faz análise das ocorrências anormais.	1. A empresa faz análise apenas das ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves.	1. A empresa faz análise apenas das ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade).	1. A empresa faz análise da maior parte das ocorrências anormais.	1. A empresa faz análise de todas as ocorrências anormais, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes.
2. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa se restringe a identificar os culpados pelas ocorrências.	2. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa se restringe a identificar as causas imediatas das ocorrências.	2. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa se restringe a identificar falhas das máquinas, dos equipamentos, da manutenção e dos empregados.	2. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa abrange a empresa como um todo, tais como os processos de trabalho, decisões gerenciais que influenciaram na ocorrência, os procedimentos de trabalho, a contribuição das máquinas e das pessoas para a ocorrência.	2. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa abrange a empresa como um todo, tais como os processos de trabalho, decisões gerenciais que influenciaram na ocorrência, os procedimentos de trabalho, a contribuição das máquinas e das pessoas para a ocorrência.
3. A empresa não faz melhorias em segurança no trabalho.	3. A empresa faz melhorias em segurança no trabalho apenas quando ocorrem acidentes graves.	3. A empresa faz melhorias em segurança no trabalho apenas nos setores em que há riscos de acidentes.	3. A empresa faz continuamente melhorias em segurança do trabalho.	3. A empresa faz continuamente melhorias em segurança do trabalho.
4. A empresa não informa o resultado das análises das ocorrências anormais para os empregados.	4. A empresa informa o resultado da análise das ocorrências anormais apenas aos empregados envolvidos com a ocorrência.	4. A empresa informa o resultado da análise das ocorrências anormais apenas aos empregados do setor envolvido com a ocorrência.	4. A empresa informa apenas o resultado das análises dos acidentes graves para todos os empregados.	4. A empresa informa os resultados das análises das ocorrências anormais para todos os empregados, para compartilhar as lições aprendidas.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2019.

Com baixo custo de implementação, tal modelo se mostra uma ferramenta efetiva para as empresas estudarem o nível de maturidade de seus trabalhadores no tocante à cultura de segurança.

5.1.6 Da gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

É imprescindível a implementação de novas ferramentas de gestão nas organizações, já que visível o aumento da competitividade mundial em virtude da globalização dos mercados.

Para a melhoria dos processos, a adoção de sistemas de gestão contribui para a elevação da qualidade do produto e serviços, além de proporcionar desenvolvimento sustentável e melhorias no relacionamento com a sociedade, aumentando, ao fim, sua lucratividade. Assim, o investimento em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é fator que proporciona a redução do risco de acidentes, além de promover a saúde e integridade de seus funcionários.

Segundo a *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS, 2007), SST são condições e fatores que afetam - ou poderiam afetar - a segurança e a saúde de funcionários ou de outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e terceirizados), visitantes ou qualquer outra pessoa no local de trabalho.

A OHSAS 18001 (Série de Avaliação de Saúde e Segurança no Trabalho) é compatível com as normas para os sistemas de gestão ISO 9001 (Qualidade) e ISO 14001 (Meio Ambiente). Ela facilita a integração dos sistemas de gestão da qualidade, ambiental e da saúde e segurança no trabalho pelas organizações, descrevendo, portanto, os requisitos do sistema de gestão da SST. Já a OHSAS 18002 (Série de Avaliação de Saúde e Segurança no Trabalho) descreve a orientação a uma organização que deseja implementar ou melhorar um sistema de gestão da SST.

Dessa maneira, entende-se que se trata de elementos que estão inter-relacionados e são utilizados para executar e alcançar políticas e objetivos de diversas ordens, a partir de atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos (OHSAS, 2007).

De toda forma, estudos mostram que o sucesso na implantação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) depende da habilidade dos agentes responsáveis pelas mudanças em controlar situações complexas e imprevisíveis (HASLE; JENSEN, 2006).

Sendo assim, a segurança não deve ser apenas avaliada por meios de regulamentação, devendo ser parte da cultura organizacional.

Quadro 1. Requisitos da OHSAS 18001.

4.1 Requisitos gerais
4.2 Política de SST
4.3 Planejamento
<i>4.3.1 Identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação de controles</i>
<i>4.3.2 Requisitos legais e outros</i>
<i>4.3.3 Objetivos e programa(s)</i>
<i>4.3.4 Programa de gestão de SST</i>
4.4 Implementação e operação
<i>4.4.1 Recursos, funções, responsabilidades, prestações de contas e autoridades</i>
<i>4.4.2 Competência, treinamento e conscientização</i>
<i>4.4.3 Comunicação, participação e consulta</i>
<i>4.4.4 Documentação</i>
<i>4.4.5 Controle de documentos</i>
<i>4.4.6 Controle operacional</i>
<i>4.4.7 Preparação e resposta a emergências</i>
4.5 Verificação
<i>4.5.1 Monitoramento e medição do desempenho</i>
<i>4.5.2 Avaliação do atendimento a requisitos legais e outros</i>
<i>4.5.3 Investigação de incidentes, não conformidade, ação corretiva e ação preventiva</i>
<i>4.5.3.1 Investigação de incidente</i>
<i>4.5.3.2 Não conformidade, ação corretiva e ação preventiva</i>
<i>4.5.4 Controle de registros</i>
<i>4.5.5 Auditoria interna</i>
4.6 Análise crítica pela direção

Fonte: OHSAS (2007).



Figura 1. Espiral do sistema de segurança e saúde no trabalho.
 Fonte: OHSAS (2007).

Nessa linha, pondera-se que uma gestão de sucesso está proporcionalmente ligada à participação da direção, gerência e dos colaboradores na efetiva elaboração de políticas e no sistema de avaliação que levará à melhoria.

Assim, acredita-se que as empresas devem adotar o SGSST, não apenas as normas regulamentadoras e outros requisitos, uma vez que o sistema contribui para a cultura preventiva de acidentes.

5.2 Trabalhadores

O fator humano é o maior causador de acidentes, seja por sua ação, seja por sua omissão. As ações diárias dos trabalhadores, realizadas de forma automática, transformam-se em risco passível de provocar acidente coletivo, assim como as ações cotidianas daqueles trabalhadores em cargo de direção, gestão e tomada de decisão concorrem para a incidência de acidentes.

Os ambientes e as situações de trabalho existentes são ideais para mostrar essa distância no atendimento das necessidades do trabalhador. Como o ser humano precisa de dinheiro para suprir necessidades básicas, se sujeita a todo tipo de situação, muitas vezes não exigindo o atendimento das necessidades de segurança. (SOTO, 2005 *apud* ALVES,2017).

É necessária a tomada de consciência dos empregados como participantes efetivos da cadeia de segurança do empreendimento, na medida em que eles são os maiores causadores e/ou afetados quando se trata de acidentes coletivos do trabalho. Estes devem desenvolver percepções de riscos.

É crucialmente importante entender que as percepções de risco variam entre os indivíduos. Nós não podemos melhorar drasticamente a segurança até que as pessoas aumentem a sua percepção de risco em várias situações e reduzam o seu nível de tolerância de risco. Inúmeras vezes, as lideranças questionam-se sobre o que leva o trabalhador a violar uma norma ou desrespeitar um procedimento operacional, incluindo de segurança. (PACHECO, 2012 *apud* ALVES, 2017).

O correto uso dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletivo, o cumprimento das normas de segurança da empresa, o reporte de anomalias no ambiente laboral, bem como a ausência de prática de atos inseguros, a existência de ética e idoneidade no desempenho das obrigações legais, a exigência, aplicação ou questionamento da correta gestão ambiental dos recursos e serviços prestados são primordiais.

Há tempos, o acidente é interpretado pela sociedade como uma possibilidade de estabilidade, além do recebimento de grandes quantias em dinheiro, sendo necessária a desmistificação dessa visão monetarista, bem como daquela de que as indenizações pecuniárias e seguros sociais estão vinculados ao campo da reparação do dano.

É imperioso mencionar que as consequências e impactos de um acidente são vitalícios, não detendo grande parte dos trabalhadores tal proporção, devendo ser evitado, a todo modo, o infortúnio.

Ainda, é preciso uma gestão de pessoas que maximize a motivação e responsabilidade do trabalhador no ambiente laboral, fazendo com que este desperte para a importância de prezar pela segurança com a finalidade de evitar acidentes que impossibilitam sua capacidade laborativa e contributiva no seio de sua família.

5.3 Poder Público

5.3.1 Ministério Público do Trabalho (MPT) e Auditores do Trabalho (MTE)

Assim como a positivação de normas de saúde e segurança, essencial se faz a atuação dos órgãos fiscalizadores para impulsionar o respectivo cumprimento.

Considerando que a cultura preventiva não é fortalecida no nosso país, torna-se necessária a fiscalização efetiva dos Auditores do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Ainda, como acidentes coletivos do trabalho lesam interesses difusos e de ordem social, a atuação tanto preventiva quanto repressiva desses agentes e instituição se revela indispensável, apesar de, ultimamente, ambos sofrerem com a extinção de competências e a redução de investimento.

5.3.2 Educação ambiental

A educação ambiental torna-se uma importante ferramenta para estimular a mudança de paradigma predominantemente de reparação, fomentando atividades que buscam o desenvolvimento sustentável, pautado em ações participativas dos envolvidos e afetados. Ainda, independentemente do porte do empreendimento, ações nesse sentido podem ser adotadas.

Acerca da educação ambiental, ensina MOUSINHO (2003):

Processo em que se busca despertar a preocupação individual e coletiva para a questão ambiental, garantindo o acesso à informação em linguagem adequada, contribuindo para o desenvolvimento de uma consciência crítica e estimulando o enfrentamento das questões ambientais e sociais. Desenvolve-se num contexto de complexidade, procurando trabalhar não apenas a mudança cultural, mas também a transformação social, assumindo a crise ambiental como uma questão ética e política.

No Estado de Minas Gerais, através da Deliberação Normativa n. 214, de 26 de abril de 2017 (DN-214), o Conselho Estadual de Política Ambiental - COPAM -, inseriu programas de educação ambiental (PEA) no processo de licenciamento.

Nos termos da DN-214, a educação ambiental é tratada como um processo de ensino-aprendizagem em caráter permanente e sistêmico, reconhecendo a correlação de inúmeros fatores com o empreendimento, quais sejam, naturais, culturais, históricos, sociais, econômicos e políticos, sendo que o PEA desenvolverá ações para o público interno (trabalhadores próprios e terceiros) e público externo (comunidade dos arredores e afetados pelo empreendimento), para evitar, controlar e mitigar impactos socioambientais.

Assim como o então MTE e MPT, os órgãos ambientais, na esfera municipal, estadual ou federal, devem instigar a cultura preventiva dos empreendimentos sujeitos à sua atuação de fiscalização e punição, inclusive como forma de desafogar, a médio e longo prazo, o volume exorbitante de ações administrativas decorrentes de autos de infração.

5.3.3 INSS - Da ação de regresso

Conforme anuário estatístico da Previdência Social, no ano de 2017, foram registrados, aproximadamente, 550 mil acidentes

do trabalho junto ao INSS, sendo 75,5% dos registros decorrentes de acidentes típicos, compreendidos como aqueles decorrentes da atividade laboral do trabalhador; 22,34% acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho e 2,15% decorrentes de doença.

É impressionante o gasto público com benefícios previdenciários decorrentes de acidentes do trabalho e imaginar acidentes coletivos como multiplicador de custos é algo alarmante.

Os artigos 120 e 121 da Lei n. 8.213/91⁴ preconizam a ação de regresso do INSS em face do empregador negligente.

Assim, a legislação previdenciária autoriza ao INSS o ajuizamento de ação regressiva em face do empregador que age em caso de negligência quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, constatado o nexo causal entre tal negligência e o dano, para que haja a reparação pelos valores dispendidos pela autarquia a títulos de benefícios previdenciários, sendo o empregador, ainda, responsável pelo custeio de eventual pagamento em favor do segurado e/ou dependentes.

No dia 24 de abril de 2019, foi noticiada a assinatura de Termo de Cooperação Técnica entre a Advocacia Geral da União (AGU) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) para desenvolvimento de ações conjuntas para responsabilização de empregadores que descumprem normas de saúde e segurança do trabalho, dentre elas, oportunizar a troca de informações para ajuizamento das ações de regresso.

Dados da AGU informam que, nos últimos cinco anos, houve o ajuizamento de 1.130 ações regressivas acidentárias, cuja expectativa de recebimento supera R\$ 500.000.000,00 (quinhentos milhões de reais), sendo o prognóstico de êxito superior a 88%.

⁴ Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a previdência social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Art. 121. O pagamento, pela previdência social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.

Assim, o ajuizamento das respectivas ações regressivas, embora não esteja no campo da prevenção, mas, sim, da reparação, constitui importante alternativa na busca de coibir a perpetuação de comportamentos ilícitos de empregadores irresponsáveis que geram prejuízos imensuráveis ao aparelho estatal.

6 CONCLUSÃO

Os dados estatísticos demonstram que, muito embora o Brasil tenha vasta legislação em matéria de saúde e segurança no ambiente de trabalho, com reconhecimento internacional, há um alto índice de acidentes do trabalho, principalmente em caráter coletivo.

Muitos são os exemplos de acidentes coletivos que, com pesar, ilustram o tema deste artigo; contudo, é importante ter em mente que as normatizações devem ser respeitadas, e que o empregador deve zelar pelas garantias constitucionais do trabalhador e por seus direitos indisponíveis.

Há a necessidade de se fomentar uma gestão coparticipativa entre empresas, trabalhadores e Poder Público, quando o assunto é cultura de prevenção.

Contudo, a intensidade do impacto de acidentes coletivos do trabalho não consegue aguardar até que os agentes e sujeitos afetados detenham tal consciência.

A implementação efetiva das medidas preventivas já disponíveis em nosso ordenamento é medida de ordem, mesmo que, para tanto, órgãos e instituições públicas necessitem intensificar sua atuação fiscalizadora e repressiva.

Não há imprevisibilidade ante os intensos avanços tecnológicos, e as fiscalizações severas podem contribuir para a prevenção dos acidentes coletivos, que geram desastres em muitas esferas.

As empresas devem tomar ciência das medidas punitivas em casos de acidentes coletivos, visando sempre à prevenção, e não à transferência de responsabilidade após a ocorrência de um acidente com grandes proporções.

Deveras, não estamos aqui falando apenas sobre a culpabilidade, mas também sobre os aspectos econômicos, já que a empresa será responsável tanto pela reparação dos danos quanto por eventual ação regressiva movida pelo INSS, sem mencionar os agravantes, como a destruição do meio ambiente, sua fauna e flora.

Nessa esfera, compreende-se nitidamente que nenhuma empresa está ileso da ocorrência de um acidente coletivo, e que, portanto, ela deve estar sempre atenta aos riscos, não negligenciando as normas de segurança e medicina do trabalho, devendo os órgãos fiscalizadores seguir rigorosamente as normas quanto às análises de riscos.

Notoriamente, a prevenção é o melhor caminho a seguir no lugar da reparação. Sem polemizar, mas analisando a situação brasileira, ainda se notam várias empresas que têm conhecimento de riscos iminentes de acidentes coletivos, mas pouco se sabe sobre as medidas que elas estão adotando. Em caráter de emergência, seriam necessárias medidas rigorosas, isso porque, caso contrário, ainda seremos telespectadores de novos desastres, todos se tornando protagonistas de uma triste realidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ruthe Camila Berbet. *Definição da cultura de segurança e implantação de um programa de comportamento seguro em empresa de grande porte*. 2017. 84 p. Monografia de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/8976/1/CT_CCEST_XXXIII_2017_40.pdf. Acesso em: 15 ago. 2019.

AREOSA, João; DWYER, Tom. Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. *Configurações [Online]*, 7 | 2010, posto online no dia 18 fevereiro 2012. Disponível em: <http://journals.openedition.org/configuracoes/213>; DOI: 10.4000/configuracoes.213#quotation. Acesso em: 13 jun.2 019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência. *AEPS 2017*. Vol. 24. - Brasília: MF/DATAPREV. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2019.

BRASIL. Conselho Estadual de Política Ambiental. *Deliberação Normativa n. 214 de 26 de abril de 2017*. Disponível em: <http://www.siam.mg.gov.br/sla/download.pdf?idNorma=44198>. Acesso em: 17 jun. 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-Lei n. 5.442*, de 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 13 jun. 2019.

BRASIL. *Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*. São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, 2005. Título original: *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems - ILO-OSH 2001*. Tradução: Gilmar da Cunha Trivelato. 48 p. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/publicacao/detalhe/2013/3/diretrizes-sobre-sistemas-de-gestao-da-seguranca-e-saude-no-trabalho>. Acesso em: 16 jun. 2019.

BRASIL. *Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 jun. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 5 - *Comissão Interna de Prevenção de*

Acidentes - CIPA. Portaria SIT 247, de 12.07.2011. Disponível em: https://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/SST_NR/NR5.pdf. Acesso em: 16 jun. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 9 - *Programa de Prevenção de Riscos Ambientais*. Portaria MTb 871, de 06.07.2017. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-09.pdf. Acesso em: 16 jun. 2019.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Marcia Mara de Oliveira. *Cultura e gestão de segurança no trabalho em organizações industriais: uma proposta de modelo*. Gest. Prod., São Carlos, v. 18, n. 1, p. 205-220, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

GUIMARÃES, Hudson Machado. Pela redução dos acidentes de trabalho no Brasil. *Revista da AGU - Advocacia-Geral da União*, Ano VIII - Número 21 - Brasília-DF, jul./set. 2009. Disponível em: <https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/issue/viewIssue/23/24>. Acesso em: 13 jun. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOUSINHO, P. Glossário. In: Trigueiro, A. (coord.) *Meio ambiente no século 21*. Rio de Janeiro: Sextante. 2003. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/educacao-ambiental/politica-de-educacao-ambiental.html>. Acesso em: 17 jun. 2019.

NASCIMENTO, Samia; JACOBI, Pedro Roberto (org.). *Melhor prevenir: olhares e saberes para a redução de risco de desastre [recurso eletrônico]*. São Paulo: IEE-USP, 2018. Disponível em: http://www.incline.iag.usp.br/data/arquivos_download/melhorprevenir_ebook.pdf. Acesso em: 13 jun. 2019.

OLIVEIRA, Fábio de. A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 32 (115): 19-27, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/03.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2019.

OLIVEIRA, O. J.; OLIVEIRA, A.B.; ALMEIDA, R.A. *Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas*: um estudo para identificar boas práticas. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/prod/v20n3/aop_t600040058.pdf. Acesso em: 16 ago. 2019.