

ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

Autora: Selene Negreiros

Evitar os passivos judiciais e administrativos, é hoje um desafio para a economia interna das empresas. A adoção de medidas tendentes a evitar demandas e infrações, representa significativa preocupação dos gestores, em especial aqueles a que estão afetos os sistemas de Recursos Humanos. Conhecer os riscos, e, atuar proativamente é a alternativa mais segura nesses casos.

O novo Código Civil Brasileiro, em vigor a partir de 11 de janeiro de 2003, não perdeu de vista a responsabilidade a que estão sujeitos agentes que por ação e/ou omissão venham a causar danos a outrem, e que em função dessa responsabilidade assumem o ônus de prover indenização pelo "dano" causado.

Para o sistema de administração de Recursos Humanos, a temática tem importância especial, tanto em termos do contexto empresarial, como para o contexto pessoal, sendo relevante sinalizar que o desconhecimento das Leis, não é motivo para isentar-se ao seu cumprimento, e menos ainda para furtar-se às obrigações e sanções daí decorrentes.

As implicações decorrentes de doenças e/ou acidentes ocupacionais, estão a exigir dedicada atenção dos empregadores e tomadores de serviços, em suas variadas modalidades, já que a amplitude dos conceitos de proteção ao trabalho alcança com eficácia, quase todas as situações existentes, dando-se acurada atenção ao Capítulo V, título II, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e suas Normas Regulamentadoras, (NRs), expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, da qual podem derivar ações de responsabilidade civil por ato ilícito:

Código Civil Brasileiro - LEI N 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A ampliação do ato ilícito, consubstanciada no artigo 187, com redação específica, é um chamamento aos limites que devem reger os atos jurídicos, devendo merecer as cautelas necessárias antecipatórias, quanto aos problemas que de sua inobservância podem decorrer. Os tribunais entendem, via de regra

(com as exceções previstas em Lei), que basta que o acidente de trabalho ocorra, para que se possa buscar o ressarcimento do dano na esfera cível, já que a técnica e o cumprimento das normas legais e/ou administrativas impediriam sua ocorrência, ou seja, a infelizmente pode e deve ser controlada pela execução de medidas técnicas, operacionais e administrativas, que visem à não-ocorrência do fato. Prevalece, neste caso o princípio da "ordem pública", superveniente aos interesses econômicos ou financeiros da empresa.

No dia-a-dia da empresa, a ocorrência de um acidente ou constatação de doença, quase sempre leva à busca de um "culpado", o plano emocional suplanta o racional e aí todos querem se livrar da "bomba", já que somente aí descobrem a "encrenca", que a prevenção esquecida, agora vai causar!

Desculpas e justificativas das mais variadas surgem (quase todas deixando a responsabilidade e a culpa do fato sobre a vítima) e só aí então, é que se descobre que as seguidas leniências e o descumprimento constante das normas de proteção ao trabalho, vão causar um grande prejuízo para a organização.

Em que pese todo o esforço para escapar da sanção legal e de suas variadas implicações na atividade empresarial, descobre-se que não há o quê perquirir. O conceito de culpa (negligência/imprudência/imperícia) está no Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem - (grifo nosso).

Agregando-se isso ao artigo 157 da CLT; "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança", o nível de risco e as medidas que deveriam ser previamente adotadas, bem como as responsabilidades da empresa e de seus prepostos pelo não-cumprimento, fica claro a responsabilidade direta da empresa e de seus gestores e prepostos pelo ressarcimento do dano.

Além disso, outras normas previdenciárias e trabalhistas também possuem especificidade que exigem o acurado estudo e detalhamento para o seu cumprimento, como no caso da NR-17, que trata das condições ergonômicas no ambientes ocupacionais, e quase sempre ignoradas, já que ambientes de trabalho do tipo "escritórios" e "lojas" parecem estar livres de acidentes e doenças, bem como do atendimento a normas específicas, gerando, com o descumprimento graves passivos judiciais e/ou cíveis para as organizações. Vale lembrar do caso dos treinamentos obrigatórios de segurança ocupacional

em que, não raro, a empresa não possui documentação que comprove treinamento, bem como, que ocorreu as suas expensas...

Mais recentemente pela Medida Provisória nº 83, de 12 de dezembro de 2002, o Poder Público, adotou novas normas quanto à aposentadoria especial no que tange as condições ambientais de trabalho, determinando que até novembro, devam as empresas que possuam empregados, prestadores de serviço e até cooperados, desde que estes exerçam suas atividades expostos a agentes nocivos à saúde ou integridade física, emitir a "Dirben 8030", e a partir de então o "PPP", Perfil Profissiográfico Previdenciário, visando assegurar a percepção dos benefícios previdenciários. Ou seja, existe um controle indireto sobre as condições de trabalho, e que podem ser levadas a juízo para apreciação quando da ocorrência de doenças e/ou acidentes.

Diz o artigo Art. 932 do Código Civil

"São também responsáveis pela reparação civil: ...

III - O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;"

Na prática, isso significa que, se a empresa é acionada civilmente por ato ilícito nos casos de acidentes ou doenças provocadas pelas condições de trabalho, e ficar provado que os profissionais de Recursos Humanos, gestão e/ou administração de pessoal não adotaram providências que lhes competia em razão de seus cargos ou função, a empresa poderá ingressar com uma ação regressiva contra estes profissionais e cobrar deles, judicialmente, o valor a que a justiça impôs.

A razão disso, é que tais profissionais devem orientar a empresa, e executar todas as medidas voltadas para a proteção laboral, que está intimamente ligada ao seu trabalho. Faz-se assim, necessário que os profissionais de gestão de RH e pessoal entendam os riscos inerentes a procedimentos de omissão quanto ao cumprimento do capítulo V, título II da CLT e outras normas prevencionistas, que não poderão ser explicados em juízo com a simples desculpa de excesso de serviço ou de não saber como fazer, já que existem meios e instrumentos que lhes permitem socorrer-se em caso de dúvida.

As ações de responsabilidade civil por ato ilícito passam a ter prescrição em 03 anos - (Código Civil Brasileiro, Art. 206 § 3o:

V - a pretensão de reparação civil;) sendo conveniente, que os gestores de RH e de administração de pessoal mantenham em seu poder, ainda que por cópia, todos os documentos gerados por eles nas empresas em que trabalham ou trabalharam por 05 anos, para que possam deles se servir de prova em juízo,

quanto à sua não-responsabilização pessoal, no que tange a acidentes e doenças ocupacionais.

Se a responsabilidade civil alcança os gestores de RH e de administradores de pessoal de forma quase indireta, a responsabilidade criminal é direta. Em caso de morte por acidente de trabalho, tais profissionais poderão vir a ser enquadrados no Código Penal (artigo 121 parágrafo 3º - homicídio culposo), e em caso de ferimentos ou sequelas, no artigo 129, parágrafo 1º - lesão corporal culposa. Ademais, o artigo 132 do mesmo código trata da exposição ao perigo e pode ser arguido por empregado, sindicato, defensor ou promotor público sempre que as medidas previstas na legislação de segurança e saúde ocupacional não estiverem sendo cumpridas, pondo em perigo a vida ou a saúde de qualquer trabalhador ou prestador de serviço, já que a responsabilidade pela fiscalização do cumprimento das normas legais incide sobre o contratante principal.

Resta assim aos gestores de RH e administração de pessoal dedicar especial atenção ao cumprimento das normas legais de saúde e segurança no trabalho, observando detidamente as prescrições relativas a cada cargo ou função, bem como as condições de trabalho e as normas específicas inerentes, sob pena de serem responsabilizados civil e penalmente pelas consequências decorrentes de ação ou omissão, nas formas que a lei define.