

OS IMPACTOS JURÍDICOS E ECONÔMICOS AO EMPREGADOR DIANTE DA VIOLAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Emilly Jucially de Lima Camilo¹
Uyllyane Maria Lopes da Costa²
Pedro Fernando Borba Vaz Guimarães³

RESUMO: O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar os impactos jurídicos e econômicos enfrentados pelo empregador em decorrência da violação das normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Inicialmente, aborda-se a evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil e os princípios constitucionais que asseguram a proteção à saúde do trabalhador. Em seguida, examina-se o papel da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das Normas Regulamentadoras (NRs), bem como os deveres legais do empregador em matéria de SST. O trabalho também analisa as diferentes esferas de responsabilidade do empregador — trabalhista, civil e administrativa — diante do descumprimento das normas, além da atuação dos órgãos de fiscalização. Por fim, são apresentados os impactos econômicos gerados pela inobservância das normas de SST, como a aplicação de multas, o pagamento de indenizações, a queda na produtividade, o aumento do absenteísmo e os prejuízos à imagem institucional. Conclui-se que o cumprimento das normas de SST não apenas evita sanções legais, mas também contribui significativamente para a sustentabilidade econômica e reputacional das empresas.

3193

Palavras-chave: Saúde e Segurança do Trabalho. Responsabilidade do Empregador. Normas Regulamentadoras. Impactos Econômicos. Legislação Trabalhista.

ABSTRACT: This Final Course Work aims to analyze the legal and economic impacts faced by employers due to violations of Occupational Health and Safety (OHS) standards. Initially, the historical evolution of labor legislation in Brazil and the constitutional principles that ensure the protection of workers' health are addressed. Next, the role of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Regulatory Standards (NRs) is examined, as well as the legal duties of employers regarding OHS. The work also analyzes the different spheres of employer responsibility — labor, civil, and administrative — in the event of noncompliance with standards, in addition to the actions of inspection agencies. Finally, the economic impacts generated by noncompliance with OHS standards are presented, such as the application of fines, the payment of compensation, the drop in productivity, the increase in absenteeism, and damage to the institutional image. It is concluded that compliance with OSH standards not only avoids legal sanctions, but also contributes significantly to the economic and reputational sustainability of companies.

Keywords: Occupational Health and Safety. Employer Responsibility. Regulatory Standards. Economic Impacts. Labor Legislation.

¹Discente do curso de direito. Universidade Potiguar.

²Discente do curso de direito. Universidade Potiguar.

³Professor Orientador do Curso direito Universidade Potiguar.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa insere-se no campo do Direito do Trabalho, com ênfase na proteção à saúde e segurança do trabalhador, sendo esta uma das garantias fundamentais previstas no ordenamento jurídico brasileiro. O estudo também se relaciona com o Direito Constitucional, ao tratar de direitos sociais fundamentais, e com o Direito Civil, especialmente no que tange à responsabilidade por danos causados ao trabalhador. Além disso, a análise contempla aspectos econômicos relevantes, considerando os impactos financeiros enfrentados pelas empresas em razão do descumprimento das normas legais que regem a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

O foco central da investigação recai sobre os impactos jurídicos e econômicos suportados pelo empregador diante da violação das normas de saúde e segurança do trabalho (SST), previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo Ministério do Trabalho, bem como na Constituição Federal. Diante de um cenário em que o Brasil apresenta elevados índices de acidentes laborais e doenças ocupacionais, a questão ganha destaque na agenda jurídica e empresarial, exigindo uma análise aprofundada das responsabilidades legais do empregador e dos reflexos econômicos decorrentes do não cumprimento dessas obrigações. Assim, a problemática que orienta o presente estudo pode ser sintetizada na seguinte pergunta: quais são as consequências jurídicas e econômicas enfrentadas pelo empregador diante do descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho?

3194

A relevância deste trabalho justifica-se tanto sob a ótica teórica quanto sob o ponto de vista prático. Do ponto de vista teórico, a pesquisa contribui para o aprofundamento do conhecimento jurídico sobre as obrigações do empregador no que diz respeito à saúde e segurança do trabalhador, analisando os fundamentos legais da responsabilização civil, trabalhista e administrativa. Ainda, proporciona um entendimento sistemático sobre a importância dos princípios constitucionais que norteiam a proteção ao trabalho digno e seguro. No campo prático, a análise oferece subsídios valiosos para empregadores, advogados trabalhistas, profissionais da área de segurança do trabalho e gestores empresariais, na medida em que evidencia os riscos legais e financeiros decorrentes da inobservância das normas de SST, além de ressaltar os benefícios de uma atuação preventiva e eficaz, capaz de reduzir acidentes, indenizações e prejuízos à imagem da empresa.

O objetivo geral do trabalho é analisar os impactos jurídicos e econômicos que recaem sobre o empregador em caso de descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho. Dentre os objetivos específicos, destacam-se: (i) apresentar os fundamentos jurídicos da SST no ordenamento jurídico brasileiro, destacando sua evolução normativa e os princípios constitucionais aplicáveis; (ii) examinar as formas de responsabilização do empregador diante da violação dessas normas, abrangendo as esferas trabalhista, civil e administrativa; e (iii) avaliar as consequências econômicas decorrentes dessa violação, como a imposição de multas administrativas, condenações judiciais, aumento de custos operacionais, queda na produtividade e danos à reputação institucional.

A metodologia adotada para o desenvolvimento desta pesquisa é qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva. A investigação foi fundamentada na análise documental de normas legais, doutrinas jurídicas e estudos de caso publicados, visando compreender de forma crítica a aplicação e a inefetividade das normas de SST no contexto empresarial. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico e normativo, com base em fontes do Direito do Trabalho, Direito Civil e Direito Constitucional, além de dados de órgãos como Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério Público do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

3195

A estrutura deste trabalho está organizada em quatro capítulos principais. O segundo capítulo aborda os fundamentos jurídicos da saúde e segurança do trabalho, explorando sua evolução histórica, os princípios constitucionais que garantem a proteção do trabalhador, o papel da CLT e das Normas Regulamentadoras, além dos deveres legais impostos ao empregador. O terceiro capítulo trata da responsabilidade do empregador frente à violação das normas de SST, discutindo as consequências nas esferas trabalhista e civil, bem como o papel fiscalizador dos órgãos públicos. O quarto capítulo analisa os impactos econômicos da inobservância das normas de SST, considerando as penalidades administrativas, os custos com indenizações, a redução da produtividade, o absenteísmo e os danos à imagem institucional da empresa. Por fim, as considerações finais apresentarão as conclusões obtidas, destacando a importância da conformidade normativa e da prevenção como mecanismos de segurança jurídica e eficiência econômica nas relações de trabalho.

I. Fundamentos Jurídicos da Saúde e Segurança do Trabalho

A saúde e a segurança do trabalhador são pilares essenciais do Direito do Trabalho, configurando-se como direitos fundamentais reconhecidos tanto no plano constitucional quanto infraconstitucional. A construção jurídica da proteção ao trabalhador quanto à integridade física e mental no ambiente laboral é resultado de uma longa evolução histórica, de princípios constitucionais consolidados e de normativos específicos, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs). Neste capítulo, serão analisados os marcos jurídicos que sustentam esse direito, bem como os deveres impostos ao empregador para sua efetivação.

I.I Evolução Histórica da Legislação Trabalhista no Brasil

A proteção jurídica ao trabalhador no Brasil teve início no começo do século XX, quando o país passou a vivenciar um processo mais intenso de industrialização. As primeiras normas ainda eram pontuais e pouco eficazes, como o Decreto nº 1.313/1891, que instituiu a inspeção do trabalho nas indústrias. Foi somente na década de 1930 que o Estado passou a adotar medidas mais efetivas, como a criação do Ministério do Trabalho e a edição de leis voltadas à regulamentação das relações laborais.

A Constituição de 1934 trouxe importantes garantias aos trabalhadores, como a limitação da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado. No entanto, o marco mais relevante ocorreu com a promulgação do Decreto-Lei nº 5.452/1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa norma organizou, de forma sistemática, os principais direitos e deveres nas relações de emprego, incluindo disposições sobre segurança e medicina do trabalho.

Como destaca Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 150), “A legislação trabalhista brasileira evoluiu a partir da necessidade de proteção do trabalhador, especialmente no contexto da industrialização, onde as condições de trabalho impuseram a regulamentação da saúde e segurança laboral.”. Esse processo histórico demonstra que a proteção à saúde e segurança do trabalhador não surgiu de forma aleatória, mas como resposta às demandas sociais e econômicas. Sendo assim, compreender a evolução das normas é essencial para entender os fundamentos jurídicos que amparam os direitos dos trabalhadores hoje, especialmente os princípios constitucionais que asseguram essa proteção.

Em 1977, a Lei nº 6.514 modificou dispositivos da CLT e introduziu as Normas Regulamentadoras (NRs), detalhando procedimentos e medidas preventivas relacionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Com a Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas, especialmente os ligados à proteção da vida e da integridade do trabalhador, foram elevados ao status de garantias fundamentais, consolidando o dever do empregador de assegurar um ambiente laboral seguro e adequado.

1.2 Princípios Constitucionais Aplicáveis à Saúde do Trabalhador

A Constituição Federal de 1988 consolidou importantes garantias relacionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho, inserindo esses direitos no rol dos direitos sociais e fundamentais. Entre os princípios constitucionais mais relevantes, destacam-se a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV), que orientam a atuação do Estado e dos empregadores na promoção de condições laborais justas e seguras.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2022, p. 683), “O cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho é imposição legal fundada em princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, assegurando a proteção da integridade física do trabalhador.”. Dessa forma, os princípios constitucionais servem como base sólida para a legislação infraconstitucional, que detalha as regras práticas para a proteção do trabalhador. Entre essas normas, destacam-se a CLT e as Normas Regulamentadoras, que especificam as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro.

3197

O artigo 7º da Constituição assegura aos trabalhadores diversos direitos, sendo o inciso XXII particularmente importante por garantir a redução dos riscos no ambiente laboral, mediante normas de saúde, higiene e segurança. O inciso XXIII, por sua vez, estabelece o direito ao adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, reforçando a proteção do trabalhador exposto a condições adversas. Já o artigo 6º reconhece a saúde como um direito social, enquanto o artigo 196 reforça o dever do Estado em promover políticas públicas que garantam a saúde como direito de todos.

Esses dispositivos constitucionais impõem tanto ao poder público quanto ao empregador a responsabilidade de adotar medidas eficazes para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, protegendo a integridade física e mental dos trabalhadores. Complementarmente, a Convenção

nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, também estabelece diretrizes que fortalecem o direito a um ambiente de trabalho seguro, integrando o ordenamento jurídico nacional.

Assim, os princípios constitucionais não apenas fundamentam a legislação infraconstitucional sobre saúde e segurança do trabalho, como também reforçam a obrigação legal e ética de garantir ambientes laborais adequados, prevenindo riscos e promovendo o bem-estar do trabalhador.

1.3 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, marcou um importante avanço na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil. Entre os dispositivos mais relevantes, destacam-se os artigos 154 a 201, que tratam especificamente da segurança e medicina do trabalho. Esses artigos preveem medidas preventivas para acidentes e doenças ocupacionais e instituem a obrigatoriedade de estruturas como o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA).

Com a evolução das relações de trabalho e a necessidade de regulamentações mais técnicas, foi editada a Lei nº 6.514/1977, que reformulou parte da CLT e fundamentou a criação das Normas Regulamentadoras (NRs), estabelecidas pela Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho. As NRs são de observância obrigatória para todas as empresas regidas pela CLT e possuem força legal.

3198

Conforme explica Alice Monteiro de Barros (2016, p. 210) “As Normas Regulamentadoras são complementos essenciais da CLT, detalhando procedimentos técnicos obrigatórios para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.”. Com a CLT e as NRs estruturando a legislação de saúde e segurança, cabe aos empregadores a responsabilidade direta de cumprir essas exigências legais, assumindo um papel ativo na proteção do trabalhador e na prevenção de riscos no ambiente laboral.

As Normas Regulamentadoras detalham as obrigações dos empregadores e os direitos dos trabalhadores no tocante à prevenção de riscos ocupacionais. Dentre os temas abordados estão o uso de Equipamentos de Proteção Individual (NR 6), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR 7), o Programa de Gerenciamento de Riscos (NR 1), a segurança em máquinas e equipamentos (NR 12) e o trabalho em altura (NR 35), entre outras.

Essas normas são constantemente atualizadas e elaboradas por comissões tripartites, compostas por representantes do governo, empregadores e trabalhadores, o que lhes confere legitimidade técnica. O descumprimento das NRs pode acarretar sanções administrativas, civis e trabalhistas, como multas, interdições e ações judiciais. Assim, CLT e NRs atuam de forma complementar, sendo essenciais para a efetivação dos direitos constitucionais relacionados à saúde, segurança e dignidade no ambiente de trabalho.

1.4 Deveres Legais do Empregador

A legislação brasileira impõe ao empregador a obrigação legal de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Esse dever está previsto principalmente nos artigos 157 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como nas Normas Regulamentadoras (NRs) estabelecidas pela Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme o artigo 157 da CLT, é dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo os empregados sobre os riscos inerentes às suas atividades e os meios de prevenção. O artigo 200 reforça essa responsabilidade ao autorizar a regulamentação complementar por meio das NRs.

Entre os deveres do empregador quanto à saúde e segurança do trabalho, destaca-se o fornecimento gratuito e fiscalização do uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), conforme a NR 6. Também é obrigatoriedade a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR – NR 1) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO – NR 7), voltados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, o empregador deve promover treinamentos periódicos, como os exigidos para trabalho em altura (NR 35), garantir boas condições de higiene e ergonomia (NRs 17 e 24) e manter máquinas e equipamentos em condições seguras de uso, conforme a NR 12.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 355), “Cabe ao empregador o dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro, adotando todas as medidas necessárias para evitar riscos à saúde do trabalhador.”. Esse dever legal implica que o empregador é diretamente responsável por implementar políticas e práticas eficazes, o que o torna sujeito a sanções caso haja violação das normas. A responsabilidade do empregador é, portanto, um dos pilares centrais da legislação trabalhista em matéria de saúde e segurança.

O descumprimento dessas obrigações pode gerar responsabilização nas esferas administrativa, trabalhista, civil e, em casos mais graves, penal. Além disso, a negligência compromete princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e o direito à saúde (art. 6º) da Constituição Federal de 1988.

2. Responsabilidade do Empregador diante da Violação das Normas de SST

O descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho (SST) acarreta ao empregador diversas consequências jurídicas e econômicas, podendo envolver as esferas trabalhista, civil e administrativa. A responsabilidade do empregador não se limita apenas à reparação de danos ao trabalhador, mas também à atuação preventiva exigida por lei. Neste contexto, é essencial compreender os desdobramentos legais decorrentes da inobservância das obrigações em SST, a fim de avaliar seus impactos e a necessidade de uma gestão eficiente e comprometida com a prevenção de riscos no ambiente de trabalho.

2.1 Responsabilidade Trabalhista

A responsabilidade trabalhista do empregador em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 7º, inciso XXVIII. Tal responsabilidade pode assumir caráter objetivo ou subjetivo, a depender da natureza da atividade desenvolvida.

Nos casos em que o trabalho apresenta risco acentuado, aplica-se a teoria do risco criado, resultando em responsabilidade objetiva. Isso significa que não é necessária a demonstração de culpa do empregador, bastando a comprovação do dano e do nexo causal. Esse entendimento é reforçado pela Súmula 676 do STF e pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com base no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Já nas atividades que não envolvem risco elevado, a responsabilidade é subjetiva, exigindo a comprovação de culpa, dolo ou negligência do empregador, além do nexo de causalidade entre a conduta empresarial e o dano sofrido pelo trabalhador.

A CLT, em seus artigos 157 a 201, impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, o que inclui a observância das Normas Regulamentadoras (NRs).

O descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho pode resultar em diversas consequências para o empregador na esfera trabalhista. Entre as principais, destaca-se a possibilidade de ajuizamento de ações trabalhistas com pedidos de indenização por danos morais e materiais, decorrentes de acidentes ou doenças ocupacionais. Além disso, o empregado acidentado pode ter garantida a estabilidade provisória no emprego, conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. Também são aplicáveis multas e sanções administrativas, incluindo a interdição do ambiente de trabalho, conforme dispõe a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 248), “A inobservância das normas de segurança configura falta grave, podendo acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho e outras sanções trabalhistas.”. Assim, a responsabilidade trabalhista funciona como um mecanismo de coerção para assegurar a observância das normas, protegendo o trabalhador e prevenindo abusos. Além dessa esfera, existe também a responsabilidade civil, que amplia o alcance das consequências jurídicas para o empregador.

A responsabilização do empregador, portanto, não se restringe à reparação dos danos, mas envolve também a implementação de políticas preventivas e o cumprimento rigoroso da legislação trabalhista. Essa conduta é essencial para garantir a dignidade da pessoa humana, a saúde, a segurança e a valorização do trabalho, conforme preconizado pelos princípios constitucionais.

3201

2.2 Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil do empregador decorre da obrigação de reparar os danos causados aos trabalhadores devido à negligência no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho. Essa responsabilidade pode assumir natureza subjetiva ou objetiva, dependendo da atividade exercida e do grau de risco envolvido.

Conforme argumenta Valerio de Oliveira Mazzuoli (2018, p. 95), “O empregador pode ser responsabilizado civilmente pelos danos causados ao trabalhador em decorrência da negligência na observância das normas de segurança.”. Dessa forma, a responsabilidade civil complementa a trabalhista, respondendo por eventuais danos causados, o que reforça a necessidade de rigor na observância das normas. Para garantir o cumprimento dessas regras, órgãos de fiscalização exercem papel fundamental.

Nos casos de atividades que apresentam risco acentuado, aplica-se a teoria da responsabilidade objetiva, prevista no artigo 927 do Código Civil, que dispensa a necessidade de comprovação de culpa. Basta demonstrar o dano sofrido pelo trabalhador e o nexo causal com a omissão ou falha do empregador.

Como ressalta Alice Monteiro de Barros (2016, p. 220), “Os órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho, têm papel fundamental na aplicação das normas, autuando e penalizando empregadores que descumprem as regras de SST.”. A atuação desses órgãos é essencial para coibir práticas negligentes e proteger o ambiente de trabalho. As penalidades aplicadas por essas entidades têm também impactos econômicos relevantes para os empregadores, o que será abordado a seguir.

Por outro lado, nas situações em que o risco não é tão elevado, a responsabilidade é subjetiva, exigindo que o trabalhador prove a culpa, dolo ou negligência do empregador para pleitear indenizações por danos materiais e morais.

O descumprimento das normas regulamentadoras e a omissão quanto às medidas preventivas podem resultar em condenações por danos morais, estéticos e materiais. Além disso, familiares de trabalhadores vítimas de acidentes fatais podem acionar judicialmente o empregador, ampliando as consequências patrimoniais decorrentes da falta de cumprimento das normas de saúde e segurança.

3202

2.3 Atuação dos Órgãos de Fiscalização

Os órgãos de fiscalização, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), desempenham papel fundamental na vigilância e no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho (SST). A Inspeção do Trabalho, vinculada ao MTE, é a principal responsável por fiscalizar as condições laborais, conforme disposto no artigo 626 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os auditores fiscais do trabalho têm autoridade para realizar inspeções e auditorias nos ambientes laborais, verificar o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e demais legislações, além de aplicar autos de infração, multas administrativas, recomendações e, quando necessário, promover a interdição de máquinas, setores ou estabelecimentos que ofereçam risco grave e iminente, conforme previsto na NR 3.

Além da função repressiva, os órgãos de fiscalização exercem um papel educativo e preventivo, promovendo ações de conscientização, capacitação e orientação técnica em parceria com sindicatos, empresas e outras instituições públicas. Essa atuação é essencial para garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho, direito assegurado no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por sua vez, atua na proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores, podendo instaurar inquéritos civis e propor ações civis públicas para responsabilizar empresas que descumprem a legislação de SST, especialmente em casos de violações graves e reiteradas.

Como ressalta Alice Monteiro de Barros (2016, p. 220), “Os órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho, têm papel fundamental na aplicação das normas, autuando e penalizando empregadores que descumprem as regras de SST.”. A atuação desses órgãos é essencial para coibir práticas negligentes e proteger o ambiente de trabalho. As penalidades aplicadas por essas entidades têm também impactos econômicos relevantes para os empregadores, o que será abordado a seguir.

As Normas Regulamentadoras, especialmente a NR 1, que trata das disposições gerais e do gerenciamento de riscos ocupacionais, reforçam a atuação desses órgãos, tornando obrigatória a observância das medidas de prevenção. Empresas flagradas em descumprimento podem sofrer penalidades administrativas severas, além de comprometer sua imagem perante a sociedade e o mercado. Por isso, o acompanhamento constante e a implementação efetiva das normas são medidas imprescindíveis para evitar sanções e garantir a integridade física e mental dos trabalhadores.

3203

3. Impactos Econômicos da Inobservância das Normas de SST

A inobservância das normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) gera consequências econômicas significativas para o empregador, que ultrapassam o mero cumprimento da legislação. Essas consequências manifestam-se em diferentes dimensões, envolvendo multas administrativas, indenizações judiciais, perda de produtividade, aumento do absenteísmo, além de danos à imagem institucional da empresa, que podem se traduzir em perdas financeiras expressivas.

3.1 Multas Administrativas e Indenizações Judiciais

O descumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho configura infração legal e pode acarretar severas consequências financeiras para o empregador, tanto na esfera administrativa quanto na judicial.

Na esfera administrativa, os Auditores Fiscais do Trabalho, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), têm competência para aplicar autos de infração e impor multas, fundamentadas na Portaria nº 3.214/1978 e nos artigos 201 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O valor das multas varia conforme a gravidade da infração, o porte da empresa, a reincidência e o número de trabalhadores afetados. Em situações mais graves, pode haver a interdição de máquinas, setores ou mesmo do estabelecimento inteiro, conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 3 (NR 3), acarretando paralisações e prejuízos financeiros diretos para a empresa.

Na esfera judicial, o empregador pode ser responsabilizado por indenizações decorrentes de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, incluindo danos materiais, morais e estéticos. Essa responsabilização encontra respaldo nos artigos 186 e 927 do Código Civil e no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que garantem ao trabalhador o direito à reparação. 3204 Além disso, o descumprimento das normas pode gerar outras consequências legais, como a estabilidade provisória do trabalhador acidentado, prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e bloqueios de bens ou penhoras judiciais em caso de condenações não pagas.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 360), “A violação das normas de segurança no trabalho acarreta multas administrativas e pode gerar indenizações judiciais significativas para a empresa.”. Esses custos diretos representam um incentivo para que as empresas invistam em prevenção, evitando prejuízos financeiros. Contudo, os impactos econômicos não se limitam às multas, pois as condições inseguras afetam também a produtividade e o absenteísmo.

Assim, as penalidades administrativas e judiciais representam um impacto financeiro significativo, podendo comprometer a saúde financeira, a reputação e até mesmo a continuidade operacional da empresa.

3.2 Redução da Produtividade e Aumento do Absenteísmo

A inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho impacta diretamente a eficiência operacional das empresas, refletindo na redução da produtividade e no aumento do absenteísmo. Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais provocam afastamentos prolongados, sobrecarga das equipes e queda no desempenho coletivo.

Dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) indicam que milhares de trabalhadores são afastados anualmente por problemas relacionados ao ambiente laboral. Esses afastamentos acarretam prejuízos diretos, como a interrupção da força de trabalho, e prejuízos indiretos, como custos com contratações temporárias, treinamentos, realocações e aumento de horas extras para compensar a ausência dos funcionários.

Além disso, ambientes inseguros ou insalubres geram desmotivação, estresse ocupacional e um clima organizacional negativo. Esses fatores contribuem para o aumento da rotatividade (turnover) e das faltas recorrentes, comprometendo o alcance de metas e a competitividade empresarial.

Conforme observa Marisa Helena de Castro (2017, p. 85), “Ambientes de trabalho inseguros aumentam o absenteísmo e comprometem a produtividade, trazendo prejuízos econômicos para as empresas.”. Portanto, os efeitos da inobservância das normas ultrapassam os custos imediatos, comprometendo a eficiência operacional e o ambiente de trabalho. Além disso, a imagem institucional da empresa pode ser seriamente prejudicada, impactando seus resultados financeiros.

Do ponto de vista econômico, estudos indicam que empresas que investem na prevenção de riscos ocupacionais tendem a apresentar maior produtividade e melhor desempenho organizacional. Dessa forma, a gestão eficaz da saúde e segurança do trabalho configura-se não apenas como uma obrigação legal, mas também como uma estratégia fundamental de sustentabilidade empresarial.

3.3 Danos à Imagem Institucional e Perdas Financeiras

O descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho (SST) pode gerar impactos reputacionais severos para as empresas. Acidentes graves, denúncias trabalhistas ou condenações judiciais por negligência na proteção dos trabalhadores tendem a repercutir

negativamente junto a clientes, investidores, parceiros comerciais e à sociedade em geral. Esse dano à imagem institucional compromete a credibilidade da marca, reduz a atratividade da empresa no mercado e pode resultar na ruptura de contratos, perda de certificações e exclusão de processos de licitação, especialmente em setores que exigem responsabilidade social corporativa e compliance.

Além disso, a repercussão negativa na mídia e nas redes sociais intensifica os prejuízos, gerando perdas financeiras indiretas, como redução nas vendas, e custos diretos, como aumento no valor dos prêmios de seguros, passivos judiciais e indenizações. Empresas com má gestão de SST também enfrentam maior rotatividade de pessoal, dificuldades de recrutamento e baixa retenção de talentos, elevando seus custos operacionais e comprometendo a competitividade a longo prazo.

Como destaca Maurício Godinho Delgado (2019, p. 260), “Além dos custos diretos, a má gestão da saúde e segurança do trabalho causa danos à imagem da empresa, afetando sua competitividade no mercado.”. Dessa forma, a proteção da saúde e segurança não é apenas uma exigência legal, mas também um fator estratégico para a sustentabilidade econômica e a valorização da imagem corporativa no mercado.

Em um mercado que valoriza práticas responsáveis e sustentáveis, a violação das normas de SST compromete a reputação da empresa perante clientes, fornecedores e investidores. A exposição negativa, especialmente em casos de acidentes graves ou fatais, pode resultar em perda de contratos, dificuldades para captar recursos e aumento do custo de capital. Além disso, a empresa pode enfrentar reclamações públicas, boicotes e ações de órgãos de defesa do consumidor, ampliando os prejuízos financeiros e dificultando sua competitividade no mercado.

Portanto, a gestão preventiva e responsável da segurança do trabalho é não apenas uma exigência legal, mas um fator determinante para a sustentabilidade econômica e reputacional da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu uma análise abrangente dos impactos jurídicos e econômicos enfrentados pelo empregador em decorrência do descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho (SST), demonstrando que tais obrigações extrapolam o campo meramente normativo e assumem relevância estratégica na gestão empresarial contemporânea.

A partir da investigação realizada, constatou-se que a proteção à integridade física e mental do trabalhador constitui não apenas um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, mas também um dever jurídico inafastável do empregador, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelas Normas Regulamentadoras (NRs) e por tratados internacionais, como a Convenção nº 155 da OIT.

Do ponto de vista jurídico, verificou-se que a inobservância das normas de SST acarreta responsabilidades trabalhistas, civis e administrativas ao empregador, podendo resultar em indenizações expressivas, sanções pecuniárias, ações civis públicas, interdições e penalidades que comprometem a sustentabilidade jurídica e financeira da empresa. A responsabilização pode se dar tanto de forma subjetiva, quando verificada a culpa do empregador, quanto objetiva, nas atividades de risco acentuado, conforme os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

No aspecto econômico, o estudo evidenciou que o descumprimento das normas de SST impõe elevados custos operacionais às empresas, afetando diretamente sua produtividade, aumentando o absenteísmo e provocando prejuízos à sua reputação institucional. As multas administrativas, os gastos com ações judiciais, as despesas decorrentes de afastamentos e reabilitações, somados aos danos à imagem perante o mercado e a sociedade, representam impactos financeiros que poderiam ser evitados com uma gestão eficaz, preventiva e alinhada ao cumprimento das normas legais.

3207

Além das repercussões jurídicas, o estudo evidenciou significativos impactos econômicos decorrentes da negligência com a SST. Multas administrativas, custos judiciais, afastamentos frequentes, queda na produtividade, aumento do absenteísmo e danos à imagem institucional da empresa constituem prejuízos concretos que comprometem sua sustentabilidade e competitividade no mercado. Por outro lado, foi demonstrado que a implementação de programas eficazes de prevenção de riscos e de promoção da saúde ocupacional é capaz de gerar retorno financeiro e reputacional positivo, além de contribuir para o bem-estar dos trabalhadores e a redução de passivos trabalhistas.

Conclui-se, portanto, que o investimento em saúde e segurança do trabalho deve ser encarado como uma estratégia essencial à sustentabilidade organizacional, refletindo responsabilidade social, segurança jurídica e eficiência econômica. A conformidade com as normas de SST não apenas protege os direitos dos trabalhadores, como também fortalece a

imagem institucional, reduz riscos e assegura a perenidade do negócio. Dessa forma, espera-se que este trabalho contribua para a conscientização dos atores envolvidos — gestores, empregadores, profissionais de SST e operadores do Direito — sobre a importância da prevenção e do cumprimento rigoroso das normas legais, como mecanismo indispensável à promoção de um ambiente de trabalho seguro, digno e produtivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de.** *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de.** *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 210, 220.
- BRASIL.** *Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: [15/04/2025].
- BRASIL.** *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: [12/04/2025].
- BRASIL.** *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: [26/04/2025].
-
- 3208
- BRASIL.** *Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891*. Institui a inspeção do trabalho nas fábricas e oficinas do Império do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: [14/04/2025].
- BRASIL.** *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: [05/05/2025].
- BRASIL.** *Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977*. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: [28/04/2025].
- BRASIL.** *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: [18/04/2025].
- BRASIL.** *Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR do Capítulo V, Título II, da CLT, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: [22/04/2025].
- CASTRO, Marisa Helena de.** *Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho: uma abordagem multidisciplinar*. São Paulo: Atlas, 2017.

CASTRO, Marisa Helena de. *Segurança e Saúde no Trabalho: Aspectos Jurídicos e Práticos*. São Paulo: LTr, 2017. p. 85.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 248, 260.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022. p. 683.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). *Estatísticas de benefícios por incapacidade*. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br>. Acesso em: [18/04/2025].

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: RT, 2018. p. 95.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 150, 355, 360.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 155, de 1981. Sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho*. Ratificada pelo Brasil em 1992. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: [18/04/2025].

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). *Estatísticas de acidentes de trabalho*. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/>. Acesso em: [18/04/2025].

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). *Súmula 676*. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumulas.asp>. Acesso em: [20/04/2025].

3209