

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: O ESOCIAL COMO INSTRUMENTO PARA GARANTIA DE DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

HEALTH AND SAFETY AT WORK: THE ESOCIAL AS AN INSTRUMENT TO GUARANTEE THE FUNDAMENTAL RIGHT OF THE WORKER

Elinaldo Silva¹
Ícaro de Souza Duarte²

RESUMO: O presente projeto de pesquisa teve como objetivo analisar o Direito dentro da Saúde e segurança no Trabalho dos brasileiros, bem como explicar sobre as Leis, Normas e Convenções que norteiam tais direitos, como instrumento para garantia de Direito Fundamental do trabalhador no Brasil depois da implantação do sistema unificado de informações da vida laboral do brasileiro, o eSocial, entendendo se o sistema é de fato eficaz à Saúde do trabalhador. Ainda, apresentamos por meio de pesquisa bibliográfica a importância do sistema na busca da garantia do direito fundamental do trabalhador, utilizando a Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e Convenções internacionais, de forma a realização de uma análise qualitativa das informações coletadas por meio de análise e evolução histórica das Normas de SST, evidenciando se existe ambiente saudável para o trabalhador, assim como as previsões legais relacionadas ao tema, de modo a analisar se o programa Federal eSocial contribui de forma transparente, por ser um sistema unificado de informações.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Saúde e Segurança no Trabalho. eSocial.

2387

ABSTRACT: The present research project aimed to analyze the Law within the Health and Safety at Work of Brazilians, as well as to explain the Laws, Norms and Conventions that guide such rights, as an instrument to guarantee the Fundamental Right of the worker in Brazil after the implementation. of the unified system of information on the working life of Brazilians, eSocial, understanding whether the system is in fact effective for workers' health. Still, we present, through bibliographical research, the importance of the system in the search for guaranteeing the fundamental right of the worker, using the Federal Constitution, Consolidation of Labor Laws and international conventions, in order to carry out a qualitative analysis of the information collected through analysis. and historical evolution of the SST Norms, showing whether there is a healthy environment for the worker, as well as the legal provisions related to the subject, in order to analyze whether the Federal eSocial program contributes in a transparent way, as it is a unified information system.

Keywords: Labor Law. Health and safety at Work. eSocial.

¹Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

²Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

I INTRODUÇÃO

A saúde e segurança no trabalho (SST) é tema de grande relevância porque, além de abranger três direitos sociais na mesma expressão, axiologicamente traz consigo a importância da luta contra os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Apesar de mundialmente se preconizar por um desenvolvimento sustentável, os acidentes de trabalho insistem em ocorrer e a nos afetar ao prejudicar o trabalhador, as empresas e a própria sociedade. Segundo o site Radar SIT – Plataforma do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), no Brasil em 2021, ocorreram 571.800 acidentes, sendo desse total, 2.487 de forma fatal. Já na Bahia, ocorreram 16.410 acidentes, tendo como vítimas fatias o quantitativo de 103 trabalhadores.

O Decreto nº 8373/2014, instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Criado com o objetivo de unificar informações relativas à vida laboral dos trabalhadores, a plataforma seguiu e ainda segue um cronograma de implantação gradativa. Em muitos momentos houve adiamentos, mas o fato é que o sistema veio para ficar, trazendo impactos positivos no que tange a SST.

Em janeiro de 2022, a plataforma começou a recepcionar no ambiente de produção, as informações de SST dos colaboradores brasileiros. Os eventos obrigatórios relativos a serem transmitidos foram: S-2210 Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), S-2220 Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2240 das Condições Ambientais do Trabalho, Agentes Nocivos. Embora a obrigatoriedade de envio tenha sido prorrogada para 01/01/2023, data em que o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) será de forma eletrônica, as empresas já estão se organizando, pois o não envio incorre em multa que vai depender da infração identificada de forma sistêmica e automática pela Receita Federal do Brasil (RFB).

Neste sentido, se a data efetiva de obrigatoriedade do envio de eventos em SST fosse 10/01/2022, muitas empresas estariam com sérios problemas. Isto porque, muitas delas não possuem ou atualizam da forma que as normas brasileiras (NR) estabelecem os programas de SST, tais como: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), Programa de Gerenciamento

de Riscos (PGR), dentre outros laudos e pareceres técnicos, que atestam os ambientes e atividades laborais no Brasil.

Mais do que programas, as Normas Brasileiras estabelecem os padrões mínimos para a vida do trabalhador brasileiro, de maneira que todos possam ter acesso aos seus direitos fundamentais garantidos no Art. 7º da Constituição Federal (CF) de 1988.

Deste modo, acredita-se que com unificação das informações e com a exigência a partir de 01/01/2023 dos envios de eventos de SST, as condições e os direitos inclusive à aposentadoria especial ficarão mais assertiva e concreta, não somente com respeito às suas comprovações legais via PPP eletrônico, mas também, porque os laudos e programas começarão a ser fiscalizados com tempestividade, o que auxiliará os trabalhadores do Brasil.

O primeiro abordará da evolução histórica dos direitos dos idosos no Brasil, abordando o conceito de família no direito brasileiro, os princípios constitucionais do Direito de Família, o conceito de idoso e, ainda exposições sobre o historico de saude e segurança no trabalho. O segundo capítulo discorre sobre segurança no trabalho e sua presença nas relações jurídicas. O terceiro capítulo abordará os pressupostos para que haja a exclusão sucessória, de acordo com a legislação atual. Por fim, o quarto capítulo será destinado à exclusão sucessória, considerando jurisprudências e Projetos de Lei acerca da possibilidade e da necessidade de conter o abandono afetivo como conjectura de exclusão sucessória.

2389

O desejo de unificação das informações da vida laboral do brasileiro, levou o Governo Federal a criação de um sistema inteligente que integre as informações de Saúde e Segurança do Trabalho, o sistema e-social. Diante disso, o e-Social é eficaz como instrumento de unificação das informações relacionadas a Saúde e Segurança do Trabalho?

Desta forma, apresenta-se por meio de pesquisa bibliográfica a importância do eSocial para Saúde e Segurança do Trabalho, na garantia do direito fundamental do trabalhador. Analisou-se a evolução histórica das Normas de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho, de forma a evidenciar o meio ambiente de trabalho saudável com o direito fundamental do trabalhador e identificar os direitos trabalhistas previstos em lei relacionados a proteção da Saúde e Segurança do Trabalhador e por último, realizou-se estudo sobre o

programa Federal eSocial como instrumento de unificação e transparência sobre saúde e segurança dos trabalhadores.

Para elaboração deste projeto de pesquisa, foi executado um procedimento formal com metodológico de pesquisa aprofundada em bibliográficas, doutrinárias e livros, entendimentos jurisprudenciais, artigos científicos e legislação. A pesquisa foi caracterizada qualitativamente, da qual houve uma análise interpretativa do tema tratado. Destarte à necessidade de um tratamento científico no que tange à busca do ideal enquanto ambiente acadêmico como também para a vida profissional, vislumbrando um ordenamento jurídico mais célere, confiável e que os pontos no que diz respeito à Constituição Federal, observando a Consolidação das Leis Trabalhistas e Organização Internacional do Trabalho, bem como os Decretos e Normas Regulamentadoras existentes.

A metodologia empregada no trabalho foi o da pesquisa bibliográfica e documental. As fontes de pesquisa bibliográficas utilizadas foram: livros, revistas, artigos científicos, monografias, inclusive em meios eletrônicos. Já as fontes de pesquisa documental utilizadas foram legislação e jurisprudência, deste modo, para a realização do estudo e solucionar o problema de pesquisa, foram utilizados os métodos científicos indutivo, observacional e comparativo.

2 HISTÓRICO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

A luta por melhores condições no trabalho começou bem antes do que se pensa. Segundo Gaze, Leão e Vasconcellos (2011), a história das relações entre trabalho e direitos tem como um de seus aspectos mais significativos à luta dos trabalhadores pela saúde. Logo após a Revolução Industrial, onde a produção deixou de ser manufatureira para ser em grande escala, que embora seja um direito no trabalho, devido a abertura de mais vagas, ainda não havia por parte dos trabalhadores a representação por meio de sindicatos em busca de melhorias coletivas no ambiente de trabalho.

As primeiras manifestações trabalhistas surgiram, no Brasil, na segunda metade do século XIX.

A organização dos trabalhadores em grupos com reivindicações coletivas, no Brasil, tem origem nos últimos anos do século XIX. Essa organização está vinculada ao processo de transformação de nossa economia, cujo centro agrário era o café. A substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado, a transferência de lucro do café para a indústria e o poder político concentrado nas mãos dos cafeicultores marcaram esse momento. Esses trabalhadores, em primeiro lugar, reuniram-se em “sociedades de socorro” e ajuda mútua para depois se fortalecerem com o surgimento da chamada União Operária, e com o advento da indústria, eles passaram a se organizar por ramo de atividade dando origem aos sindicatos (DUTRA, 2003, p 14).

Ainda, segundo Dutra (2003), os movimentos sindicais no Brasil, ganharam mais força após a revolução de 1930, quando houve a criação do Ministério do Trabalho e a publicação do Decreto 19.1770, originando a Lei dos Sindicatos, como ficou conhecido popularmente.

Já no século XX, um dos fatores mais relevantes para tal desenvolvimento, foi a imigração focada no processo de industrialização que ocorria nas grandes cidades, sobretudo São Paulo e Rio de Janeiro. Foi assim que a incipiente industrialização do país, no início do século XX, começou a se transformar de maneira mais dinâmica com as duas Guerras Mundiais, que obrigaram o país a se tornar autossuficiente em insumos básicos, pois até então, a produção era, fundamentalmente, agrícola (HOLANDA, 1985). De acordo com acontecimentos no mundo e no Brasil, as relações no trabalho tomaram formas voltadas para o trabalhador, deixando de ser voltada apenas para o empregador. Por isso, a importância das centrais sindicais.²³⁹¹

2.1 Segurança do Trabalho

De acordo com Chiavenato (1999) a segurança no trabalho corresponde a um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, que instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas. Tais medidas são essenciais para o aumento da eficiência empresarial nem alteração na produtividade de modo seguro e eficaz.

Sabe-se que o trabalho é fonte de lesões, enfermidades e até mesmo o óbito, desde a antiguidade. Investir em segurança aumenta o grau de conscientização dos empregados e ao realizar treinamentos de segurança, há uma melhora no relacionamento entre eles. Sabe-se que o fato de nunca ter acontecido acidente não significa que nunca vai acontecer, por isso investir

na segurança do trabalho se tornou a via que conduz para a redução dos índices de acidentes, bem como na valorização do capital humano.

Assim, ao longo da evolução dos anos, cada vez mais, a preocupação com o bem estar e com a integridade física dos colaboradores passou a ser um elemento de destaque na gestão de um negócio. Desenvolveu-se um entendimento de que as pessoas envolvidas no trabalho são o bem mais valioso para uma atividade bem feita que proporciona tornar uma organização competitiva e bem sucedida comercial e socialmente (DINIZ, 2005).

Assim, com as organizações colocando a saúde e a segurança de seus empregados como fator prioritário, várias estratégias, programas e processos têm sido implementados com resultados positivos na redução dos acidentes de trabalho.

Compreende-se como segurança no trabalho o aglomerado de procedimentos para viabilizar a não ocorrência de acidentes com os colaboradores, sendo eles fatais ou não. Para se atingir um ambiente seguro, de modo relevante, deve-se estabelecer um planejamento em longo prazo, para que toda a estrutura organizacional seja atingida.

A redução de acidentes em níveis mais significativos só será conseguida adotando-se um programa de segurança do trabalho, com atuação a longo prazo. Este inclui a fixação clara de objetivos e metas a serem alcançadas, definição de uma estrutura e uma organização administrativa e de trabalhadores, e investigação dos acidentes com elaboração de registros, relatórios e análises estatísticas (IIDA, 2002).

2392

Destarte, verifica-se que o sucesso da instituição no que diz respeito a segurança do trabalho só ocorrerá se houver empenho dos gestores no que concerne objetivos claros e concisos, bem como a fixação de metas claras. Como forma de seguimento para alcançar os objetivos traçados, verifica-se que uma das opções é a de examinar os departamentos envolvidos em todos os processos.

2.2 Meio ambiente do trabalho saudável e seguro como direito fundamental do trabalhador

As definições de Meio Ambiente o Trabalho envolve conceitos amplos, que podem ir desde o aspecto físico, relação interpessoal, execução laboral até os requisitos organizacionais. Ou seja, inclui as condições em que o trabalho é realizado com relação direta com a saúde e segurança do trabalhador.

Segundo, MELO (201, p. 32), a natureza jurídica do meio ambiente de trabalho (adequado e seguro) é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*Lato Sensu*). Não se

tratando apenas de um direito trabalhista com vínculo empregatício, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente de trabalho, porquanto esta última busca assegurar a saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

Também, o Trabalho e o meio ambiente do trabalho buscam conservar a relação direta com a saúde e segurança do trabalhador, por estar ligada diretamente com o direito fundamental a respeito da dignidade da pessoa humana, voltada exatamente à dignidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Para Araújo e Rubin (2016),

Vida, saúde e dignidade são bens jurídicos fundamentais do ser humano. O ordenamento jurídico responde na proteção de forma ampla a todos os indivíduos, procurando garantir a sobrevivência dentro dos patamares mínimos de razoabilidade e equilíbrio. A condição de trabalhador, dentro das condições JAHN, Ricardo; BORGES, Gustavo. Saúde e segurança do trabalhador e “novas” relações de trabalho. Revista de Direito do Trabalho. vol. 197. ano 45. p. 225-250. São Paulo: Ed. RT, janeiro 2019. ESTUDOS NACIONAIS 235 específicas de prestação de trabalho, enseja um tratamento jurídico especial, mais detalhado do que a proteção jurídica dada a qualquer cidadão. Dito de outro modo, proteger a vida, a saúde e a dignidade são ideais perseguidos de um modo geral para toda cidadania, mas com um matiz especial no tocante ao trabalho (Araújo e Rubin, 2016, p. 13).

Deste modo, compreende-se como ambiente do trabalho, todos os aspectos que englobam o meio em que o trabalhador está inserido, e no que tange a dignidade do trabalhador, pode-se concluir que se trata de uma dignidade “aumentada”, pois ultrapassa os termos gerais em já 2393 assegura a todos, alcançando um nicho inerente ao trabalhador e sua finalidade, os quais possuem conceitos e objetivos com tratamento especial dentro das normas constitucionais e até mesmo internacionais.

A Constituição Federal (CF) assegura segundo Artigo 7º no parágrafo XXII a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o que faz a saúde e segurança do trabalho essencial na busca na minimização dos riscos ambientais do trabalhador.

Já segundo Artigo 200, em seu parágrafo VIII da CF, fala-se em “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Isto é, que o meio ambiente é inclusive o ambiente laboral.

Também, existe a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho Apesar do Brasil ser signatário desde 1992, foi escrita em 1981, em Genebra. Por concordar com a

Concensão, o Brasil constituiu uma Comissão Tripartite formada por representantes do Governo, empregadores e empregados, com finalidade de aprovações ou não das Normas Regulamentadoras (NRs).

2.3 Direitos trabalhistas relacionados a saúde e segurança do trabalho

Sabe-se que a base fundamental de direito do trabalhador com respeito à Saúde e Segurança no Trabalho está estabelecida na Constituição Federal (CF), conforme disposto em seu Art. 1º, incisos III e IV, o qual trata da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, respectivamente.

Outroassim, identifica-se na Carta Magna, em seu art. 7º, normas para a proteção do colaborador, como o inciso XXII, que trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Também, trata-se no inciso XXIII, a respeito dos adicionais de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

No tocante, há no inciso XXVIII do art. 7º, o indicativo sobre seguro, seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em culpa ou dolo.

2394

O Brasil conta também com a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), que em seu artigo. 154:

A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Já o artigo 159, dispõe sobre:

Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

Há também, o Decreto Nº 7.602, de 07 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST).

2.4 Adicional de Insalubridade e periculosidade no Trabalho

O empregador, ao contratar seus colaboradores para exercerem as atividades na organização, devem seguir as regras as normas trabalhistas de modo a assegurar direito a saúde e integridade ao trabalhador. Porém, existem algumas atividades que por si produzem efeitos nocivos ao ser humano, estas são chamadas atividades de risco. Para estas atividades, a partir da concordância entre as partes, outras medidas deverão ser tomadas, para que o risco cause o mínimo de impacto possível na vida do colaborador.

Conforme Martins (2009, p. 236), “o adicional tem sentido de alguma coisa que se acrescenta. Do ponto de vista trabalhista, é um acréscimo salarial decorrente da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas”.

As atividades de risco trouxeram direitos concedidos aos colaboradores, chamados adicional de insalubridade e periculosidade. MARTINS (2013) destaca a insalubridade como um direito constitucional pelo qual os trabalhadores, de modo geral, têm melhores condições garantida no meio de trabalho, objetivando evitar condições que agridam a saúde. Tal adicional é responsável pelo direito de aposentadoria especial no Brasil, que reduz o tempo de atividade do trabalhador, dependendo da exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos.

2395

2.4.1 Da Insalubridade

O Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) estabelece as regras para melhor entendimento sobre o adicional de insalubridade por meio da NR 15, aprovada por meio da Portaria nº 3.214 em 08 de junho de 1978, atualizada pela última vez pela portaria nº1.297, em 13 de agosto de 2014. Segundo a norma e seus anexos, são consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvam acima dos limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, para exposição ao calor, radiações ionizantes, agentes químicos, para poeiras minerais; nas atividades sob condições hiperbáricas e agentes químicos, as radiações não-ionizantes, vibrações, frio, umidade; e, que sejam devidamente comprovadas por meio de laudos de inspeção do local de trabalho.

Além disso, a NR15 também estabelece o grau do adicional em percentual. Para o grau máximo 40% (quarenta por cento), para o grau médio 20% (vinte por cento) e para o grau mínimo 10% (dez por cento).

Já segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu Artigo 192:

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (CLT, 2022).

Apesar da CLT definir as regras gerais dos adicionais de Insalubridade, cabe ao Ministério do Trabalho e Previdência, órgão do Poder Executivo Federal, a atribuição e definição das situações que se enquadram e em que grau se enquadram como insalubres.

Segundo Martins, o valor do adicional, o adicional de insalubridade é calculado à razão de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo, com base no art. 192 da CLT. Martins (2009, p. 238).

Desta forma, o adicional está estritamente ligado à determinada condição, a uma exposição condicionante. Ou seja, o trabalhador terá direito ao recebimento se tal agente estiver presente, e, na falta, deixa-se de receber. Destarte, o adicional não é de forma alguma uma bonificação concedida pelo empregador, é um direito assegurado, por leis, decretos e normas, desde que haja comprovação por meio de laudos técnicos adequados.

2.4.2 Da Periculosidade

Serão consideradas atividades e operações perigosas, aquelas constantes no anexo 1 e 2 da NR16, elaborada para tratar do que concerne a norma. Na prática, o trabalhador em condições de periculosidade no exercício da sua função, receberá uma contra partida de 30% (trinta) do seu salário base, ou seja, o percentual em cima do salário em os demais proventos, como gratificações, prêmios ou participações nos lucros e dividendos da empresa.

Segundo a CLT, em seu artigo 193, que trata sobre o adicional de periculosidade, pode-se dizer que:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou

métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (CLT, 2022).

De forma sintética, as atividades perigosas estabelecidas pela NR16 são: atividades e operações perigosas com explosivos (Quadro 01 do anexo I); e, Atividades e operações perigosas com inflamáveis (Quadro 02 do anexo I).

Aqueles trabalhadores que se enquadram nas atividades perigosas cabe o recebimento de um valor adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base da sua categoria.

No Art. 193 ca própria CLT, em seu § 4º fala que “São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta”.

Nota-se que a caracterização da periculosidade, ocorre do mesmo modo de como é realizado com o adicional de insalubridade, por meio de perícia técnica, a qual determinará por laudo pericial a presença de agente perigoso ou insalubre e seu grau.

Tais adicionais supracitados estão explícitos na própria Constitucional Federal (art. 7º, XXIII, da CF/88):

2397

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

[...]

XXIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Desta forma, sabendo-se que os adicionais de insalubridade e periculosidade estão assegurado por Lei, mediante a adequação das empresas no que tange a Saúde e Segurança do Trabalho junto à plataforma do eSocial, e, o avanço tecnológico que a sociedade sofre contantemente, imagina-se como fatores contribuirão com os Direito Trabalhista no Brasil.

2.5 Afastamento em razão de doença e acidente do trabalho

O afastamento do trabalho ocorre mediante acidentes ocorridos dentro do ambiente laboral, conforme dispõe o Art. 19 da Lei 8.213/91:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 2022).

No Brasil, fazem jus ao benefício de acidente de trabalho, os trabalhadores: Os empregados (inclusive os temporários); Os trabalhadores avulsos; Os segurados especiais; Os médicos residentes (conforme art. 4, § 5º da Lei 6.932/81); Empregados Domésticos (conforme Emenda Constitucional 72/2013).

Então, para aqueles trabalhadores que se enquadrarem nas disposições legais supracitadas, para ter acesso ao seu benefício, deve entrar com o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT).

2.5.1 Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT)

A Lei 8.213 de 1991 determina no seu artigo 22 que todo acidente de trabalho ou doença profissional deverá ser comunicada pela empresa ao INSS, sob pena de multa em caso de omissão.

A empresa deverá comunicar o acidente de trabalho, ocorrido com seu empregado, 2398 havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o teto máximo do salário de contribuição, podendo ser sucessivamente aumentada nas reincidências

Quadro 01: tipos comunicados de acidentes do trabalho (CAT)

TIPOS DE CAT	
CAT Inicial	Acidente do trabalho, típico ou de trajeto, ou doença profissional ou do trabalho.
CAT Reabertura	Reinício de tratamento ou afastamento por agravamento de lesão de acidente do trabalho ou doença profissional ou do trabalho, já comunicado anteriormente ao INSS.
CAT Óbito	Falecimento decorrente de acidente ou doença profissional ou do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial.

Fonte: site gov.br/inss

A empresa é responsável pela entrega da CAT aos seguintes destinatários:

- 1ª Via: INSS;
- 2ª Via: Própria empresa;
- 3ª Via: Segurado ou Dependente;
- 4ª Via: Sindicato de classe do trabalhador;
- 5ª Via: Sistema Único de Saúde - SUS;
- 6ª Via: Delegacia Regional do Trabalho.

Atualmente a CAT também pode ser emitida através de programa específico desenvolvido pelo Ministério da Previdência Social, e disponibilizado através do site deste órgão.

2.5.2 Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

O PPP, foi Instituído pela lei nº8.213 de 1991 e no Regulamento da Previdência Social através de seu Decreto nº 3.048 de 1999.

Trata-se de um documento que se configura como um histórico-laboral do trabalhador na empresa, apresentado em formulário específico instituído pelo INSS, contendo informações detalhadas sobre as atividades/funções/cargos do trabalhador, exposição a agentes nocivos à saúde, resultados de exames e outras informações de caráter administrativo.

A partir 1º de janeiro de 2023 o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico, a partir das informações constantes nos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, para os segurados das empresas obrigadas. Assim, o Perfil Profissiográfico Previdenciário em meio físico não será aceito para comprovação de direitos perante a Previdência Social para períodos trabalhados a partir de 1º de janeiro de 2023, conforme Portaria do MTP Nº 334, de 17 de fevereiro de 2022, em seu Artigo 1º:

Art. 1º Fica postergado para 1º de janeiro de 2023 o início da obrigatoriedade de emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio exclusivamente eletrônico, prevista no artigo 1º da Portaria MTP nº 313, de 22 de setembro de 2021, com redação dada pela Portaria MTP nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021.

Logo, a previsão legal para que o PPP eletrônico comece a vigorar é janeiro de 2023. Aguarda-se, portanto a data prevista, para confirmação e continuidade do cronograma de implantação dentro do eSocial.

2.6 O e-social como instrumento de unificação das informações sobre saúde e segurança dos trabalhadores

Em 11 de dezembro de 2014, por meio do Decreto Nº 8.373, foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. Conhecido com instrumento de unificação da prestação de informações inerentes à escrituração das obrigações acessórias tem como finalidade a padronização, transmissão, validação, armazenamento e distribuição das informações.

Conforme Art. 2º do mesmo decreto:

O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;

II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e ²⁴⁰⁰

III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;

II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;

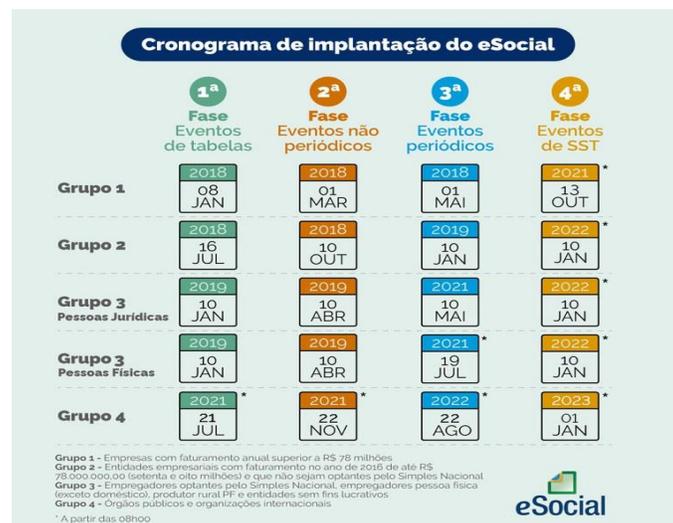
III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

A implantação ocorre por fases. Os envios de eventos SST, começaram a serem enviados a partir de 10 de janeiro de 2022, e até dia 31 de dezembro do mesmo ano, aquele que não enviar os ventos não será multado. Como expõe a redação da Portaria MTP nº 334 de 17 de janeiro de 2022, art. 1º, parágrafo único:

Até 31 de dezembro de 2022, as empresas, cooperativas de trabalho ou de produção e órgãos gestores de mão de obra ou sindicatos da categoria não serão autuados pela ausência de envio dos eventos S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos no eSocial.

Figura 1- Cronograma de Implantação do eSocial



Fonte: gov.br/esocial

Apesar da prorrogação do PPP, e da suspensão das multas pelo não envio dos eventos de SST, muitas empresas já começaram a realizar seus envios. De modo, a se adaptar para o ano de 2023. Uma prova disto, é que na cidade de Ilhéus, há empresas voltadas para Gestão de envios de eventos à plataforma.

CONCLUSÃO

De acordo com o tema apresentado neste artigo, que teve como objetivo, a esplanção no que tange os Direitos Trabalhistas da Área de Saúde e Segurança do Trabalhador brasileiro, suas Leis, Jurisprudências e normas regulamentadoras, na busca de assegurar os Direitos Fundamentais previstos na CF de 1988, incluindo o Art. 200 Inciso VIII, que se refere à preservação do meio ambiente, sendo este também o do trabalho, verificou-se que apesar de

existir diversas formas preventivas a até mesmo punitivas, haverá melhorias, incluindo a implantação integral do eSocial.

Por consequência dos levantamentos realizados, entende-se que por intermédio do sistema eSocial, as mais diversas áreas estarão interligadas e a ausência das informações dentro do canal terão caráter punitivo.

Apesar de entendermos que o ordenamento jurídico trabalha para a garantia dos Direitos do indivíduo, isto porque há bases legais para tanto, é compreensível que no Brasil, tais aspectos não sejam respeitados pelos empregadores. Visto como base o índice de acidentes no trabalho apresentados no ano de 2021.

Com a nova fase de implantação no eSocial iniciada em 2022 para alguns grupos, que engloba envios de eventos dos atestados de saúde ocupacional, riscos ambientais, CAT e PPP eletrônico, cuja data prevista para iniciar é janeiro 2023, espera-se que tais fatores possam ser reduzidos de forma progressiva e significativa os rumos na Saúde Ocupacional no Brasil.

Os resultados obtidos, comprovam que a legitimidade do sistema trará impactos positivos para o dia a dia dos trabalhadores em seus ambientes laborais, bem como maior agilidade nas informações, que estarão concentrados em uma única plataforma. Mais que um 2402 sistema, espera-se que as leis e normas trabalhistas pré-existentes possam corroborar com as políticas de prevenção de acidentes do trabalhador de modo a trazer impactos positivos ao cenário brasileiro.

Evidentemente, o sistema por si só não nos garante pleno gozo dos direitos do trabalhador dentro das organizações e entidades no país, mas as conquistas trabalhistas foram e serão feitas de forma gradativa, o que nos faz esperar do futuro algo sempre positivo, mesmo que de forma abstrata.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Disponível em: <<https://radarsit.economia.gov.br/extensions/RadarSIT/RadarSIT.html>> Acesso em: 18 mai. 2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre eSocial. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>> Acesso em: 18 mai. 2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre Decreto Nº 8.373. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm> Acesso em: 20 jun. 2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre Avidentes de Trabalho, Comunicado de Acidente de Trabalho e Perfil Profissiográfico Previdenciário. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 18 jun. 2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre SST. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#:~:text=Todo%20%20poder%20emana%20do,diretamente%2C%20nos%20termos%20desta%20Constitui%C3%A7%C3%A3o Acesso em 10 set. 2022..

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre o Decreto Nº 7.602. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm> Acesso em: 20 jun. 2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre a Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 20 jun. 2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível ²⁴⁰³ em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=154%20%2D%20A%20observ%C3%A2ncia%2C%20em%20todos,os%20respectivos%20estabelecimentos%2C%20bem%20com> Acesso em: 20 jun.2022.

_____. **Governo Federal.** Dispõe sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 10 set. 2022.

_____. **Site Organização Internacional do Trabalho.** Dispõe sobre o Convenção 155. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em: 20 jun.2022.

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência.** Dispõe sobre a NR 15. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>> Acesso em: 18 jun. 2022.

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência.** Dispõe sobre a NR 16. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos->

especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-16-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência.** Dispõe sobre PPP eletrônico> Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-334-de-17-de-fevereiro-de-2022-381121789>>. Acesso em: 10 Set. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DINIZ, Antônio Castro. Manual de Auditoria Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). 1. ed. São Paulo: VOTORANTIM METAIS, 2005.

DUTRA, Joana. **Luta sindical e comunicação: um estudo de caso sobre a comunicação desenvolvida pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado da Bahia.** 151 f. Dissertação de mestrado em Comunicação e Cultura Contemporâneas da Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2003.

GAZE, Rosângela; LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. **Os movimentos de luta dos trabalhadores pela saúde.** In: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de e OLIVEIRA, Maria Helena Barros de (org.). Saúde, trabalho e direito. Uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Rio de Janeiro: Educam, 2011a.

HOLANDA, Sérgio Buarque de (Org.). **História Geral da Civilização Brasileira.** 7 ed. São Paulo: Difel, 1985, Tomo 1, Vol. 1. 2404

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 26.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e Produção.** 8. ed. São Paulo: Edgard Blücher Ltda, 2002.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.