

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 063

07/08/1995

ACIDENTES DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES GERAIS

Um acidente define-se como sendo uma ocorrência não desejada que interrompe uma atividade normal.

Assim, por exemplo, uma acidente pode ocorrer no:

- lar, durante as atividades normais decorrentes em nossas casas;
- lazer, durante um passeio, brincando, jogando, etc;
- trabalho na realização de nossas obrigações para com a empresa.

O acidente de trabalho é definido pela Lei nº 6.367, de 19/10/76, como sendo:

“aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Além deste, equiparam-se ao acidente do trabalho:

- **doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade;
- **doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente;
- **acidente ligado ao trabalho** que, embora não tenha sido causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a perda ou redução de sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- **acidente no local e horário do trabalho**, em consequência de: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso de razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior;
- **contaminação acidental** do empregado no exercício de sua atividade;
- **acidente fora do local e horário do trabalho**, tais como: na execução de ordem ou na realização de serviços; prestação espontânea de qualquer serviço; viagem a serviço da empresa; e no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção utilizado, mesmo sendo por veículo do próprio empregado.

Comunicação do acidente:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho através da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência. Havendo morte, também deverá ser comunicado à Delegacia de Polícia (para Sindicato Profissional, se a cláusula da Convenção ou Acordo Coletivo, assim o determinar).

A multa pela omissão da comunicação varia entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reidências.

Uma cópia da CAT deverá ser entregue ao acidentado e uma outra ao sindicato da categoria. Em caso de morte, aos seus dependentes.

Omissão da comunicação:

Na falta de comunicação (CAT) por parte da empresa, podem ser formalizados pelo próprio acidentado (ou seus dependentes, no caso de morte), o sindicato da categoria profissional, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, independentemente do cumprimento do prazo de 24 horas após o acidente.

Formalizado o acidente, neste caso, o setor de benefícios da Previdência Social, comunicará a ocorrência ao setor de fiscalização para execução da respectiva multa, cabendo ainda, os sindicatos e entidades representativas acompanhar a cobrança.

Pagamento do dia do acidente e o primeiros 15 dias:

O dia do acidente é abonado pela empresa. Os primeiros 15 dias seguintes também são pagos pela empresa, devendo ser discriminado em destaque no seu recibo de pagamento, porque o empregado poderá alegar não ter recebido. Havendo recaída, nos casos de doença profissional, a empresa não paga novamente os primeiros 15 dias, qualquer que seja a época de recaída (Ordem de Serviço SSS-057.27, de 15/04/77).

Decreto nº 611, de 21/07/92:

Art. 157 – O auxílio-doença será devido a contar do 16º dia seguinte ao do afastamento do trabalho em consequência do acidente.

§ 1º - Cumpre a empresa pagar a remuneração integral do dia do acidente e dos 15 dias seguintes.

§ 2º - Quando o acidentado não se afastar do trabalho no dia do acidente, os 15 dias de responsabilidade da empresa pela sua remuneração integral são contados a partir da data do afastamento.

§ 3º - Tratando-se de trabalhador avulso, o auxílio-doença ficará a cargo da Previdência Social a contar do dia seguinte ao do acidente.

Estabilidade no trabalho do acidentado:

O empregado acidentado no trabalho, tem estabilidade de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (art. 118, da Lei nº 8.213/91).

A Lei não explica tal gravidade do acidente, portanto, a partir do momento do retorno ao trabalho, o empregado adquire a estabilidade.

“Art. 118 – O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

§ único – O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta Lei.”

“Art. 86 – O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza que impliquem em redução da capacidade funcional.

§ 1º - O auxílio-acidente mensal e vitalício corresponderá a 50% do salário-de-benefício do segurado.

§ 2º - O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado.

§ 3º - O recebimento de salário ou concessão de outro benefício não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

§ 4º - Quando o segurado falecer em gozo do auxílio-acidente, a metade do valor deste será incorporada ao valor da pensão se a morte não resultar do acidente do trabalho.

§ 5º - Se o acidente em gozo do auxílio-acidente falecer em consequência de outro acidente, o valor do auxílio-acidente será somado ao da pensão, não podendo a soma ultrapassar o limite máximo previsto no § 2º do art. 29 desta Lei.”

Obs. : Alterações introduzidas pela Lei nº 9.032, de 28/04/95 (RT 036/95).

Beneficiários e Benefícios:

São beneficiários do seguro de acidente do trabalho, sem nenhuma carência exigida, os empregados, trabalhadores temporários, avulsos e os presidiários que exercem funções remuneradas, bem como os trabalhadores rurais. São excluídos os autônomos, empregadores, domésticos e eclesiásticos. O valor do benefício é calculado sobre a renda mensal do benefício, onde são computados: para o segurado empregado e trabalhador avulso, os salários-de-contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa; e para os demais segurados, somente serão computados os salários-de-contribuição referentes aos meses de contribuições efetivamente recolhidas.

Caracterização do acidente:

O acidente do trabalho é caracterizado administrativamente, através do setor de benefícios do INSS, que estabelecerá o nexo entre o trabalho exercido e o acidente, e, tecnicamente, através da Perícia Médica do INSS que estabelecerá o nexo de causa e efeito entre o acidente x lesão, a doença x o trabalho e causa mortis x o acidente.

Causas dos acidentes de trabalho:

Os acidentes acontecem tendo como causas mais comuns por atos inseguros e/ou condições inseguras.

Os atos inseguros são praticados pelos empregados que desrespeitam regras de segurança, que não as conhecem devidamente ou, ainda, que tem um comportamento contrário à prevenção.

Já as condições inseguras são deficiências como: defeitos de instalações ou de equipamentos, falta de proteção em máquinas, má iluminação, excesso de calor ou frio, umidade, gases, vapores e poeiras nocivos e muitas outras condições insatisfatórias do próprio ambiente do trabalho, de responsabilidade da empresa.

Na sua grande maioria, os acidentes são provocados por atos inseguros, condições inseguras ou pelos dois fatores ao mesmo tempo. E são causas que podem ser previstas e, portanto, evitadas. Para tanto é preciso estar alerta, é preciso saber descobrir, localizar e identificar as causas possíveis de acidentes.

São exemplos de atos inseguros:

- agir sem autoridade, deixar de tomar precauções ou de avisar;
- trabalhar em ritmo perigoso (muito lento, muito rápido);
- trabalhar sem que os dispositivos de segurança estejam funcionando;
- servir-se de equipamento defeituoso;
- usar as mãos em vez de equipamento adequado;
- usar o equipamento de maneira incorreta;
- arrumar carga de maneira insegura;
- colocar material em lugar impróprio;
- misturar ou combinar substâncias, sem as devidas cautelas;
- ficar em lugar inseguro (embaixo da carga de um guindaste);
- efetuar movimentos que encarretem fadiga desnecessária (levantar peso de modo incorreto);
- fazer limpeza, ajustagem, lubrificação de máquina em movimento;
- distrair-se, brincar, brigar, quando estiver trabalhando em máquina ou ferramentas perigosas;
- deixar de usar roupas e acessórios de segurança individual (avental, luvas, óculos, botas, capacete, etc);
- outros.

São exemplos de condições inseguras:

- máquinas com dispositivos de segurança defeituosas ou desprovidas deles;
- máquinas ou ferramentas defeituosas (escorregadias, com farpas gastas, etc);
- arrumação imperfeita, armazenando descuidado, congestionamento, sobrecarga, etc;
- iluminação imprópria (luz insuficiente, claridade excessiva, etc);
- ventilação imprópria (movimento de ar insuficiente, ar impuro, etc);
- falta de equipamento pessoal de segurança ou de equipamento adequado (avental, luvas, máscara, roupa folgada); etc.

A empresa e a segurança - Prevenção de acidentes:

Segundo a Portaria nº 3.214/78, NR 05, subitem 5.22, é de competência da empresa, prestigiar as atividades da CIPA, bem como promover e incentivar cursos, palestras e outros meios, com o objetivo de prevenir e reduzir os acidentes no trabalho.

Para prevenção de acidentes na trabalho, as empresas poderão utilizar basicamente de 3 tipos de recursos, hoje utilizados por várias empresas, os quais são:

- Recursos educacionais;
- Recursos técnicos; e
- Recursos psicológicos.

Recursos educacionais:

São métodos empregados para instruir os funcionários na prática da prevenção de acidentes, tais como: cursos, palestras, integração de novos funcionários, preleção específica, cartazes de segurança, jornal de empresa, murais, etc.

Recursos técnicos:

São os recursos aos quais a prevenção de acidentes lança mão para corrigir condições inseguras quer sejam nos projetos, na instalação de equipamentos, na ordem que deve ser mantida no local de trabalho ou na manutenção preventiva dos equipamentos e maquinaria.

Corrigir condições inseguras, colocando proteção em pontos perigosos, reparando defeitos, substituindo equipamentos perigosos por outros seguros, etc.

Recursos psicológicos:

São os recursos que cada agente de supervisão ou cipeiro deve usar para vender a idéia de segurança ao seu grupo de trabalho. A maneira e a oportunidade de falar sobre segurança com os subordinados é muito importante, evitando dessa forma, que a mensagem seja mal interpretada e crie no indivíduo uma idéia errada de segurança no trabalho.

Fds.: Portaria nº 3.214/78; Decreto nº 611/92; Lei nº 8.213/91; Lei nº 9.032/95; Manuais sobre normas de segurança e medicina do trabalho da Fundacentro.

PERGUNTAS & RESPOSTAS

Qual a diferença entre período aquisitivo de férias e período concessivo ?

Resp.: O período aquisitivo de férias refere-se aos 12 meses que o empregado trabalha para fazer jus às férias, enquanto período concessivo refere-se aos 12 meses subseqüentes, em que o empregador deverá conceder o descanso.

Em que situação o empregador ficará obrigado ao pagamento das férias em dobro ?

Resp.: O empregador pagará em dobro a remuneração das férias sempre que forem concedidas após o período concessivo. Se o empregado, em gozo de férias, retorna após o período concessivo, cabe o pagamento em dobro somente os dias que ultrapassaram período concessivo, e não o pagamento integral de um salário adicional (art. 137 da CLT).

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"