

Brasil – Convivência odiosa

Luiz Salvador - Advogado trabalhista e previdenciarista, Ex-Presidente da ABRAT, Pres. da ALAL, Repres. Bras. no Depto. de Saúde do Trabalhador da JUTRA, assessor jurídico de entidades de trabalhadores, membro do DIAP e do corpo de jurados do TILS (México)

Fraudes nas informações funcionais ao INSS dificultam obtenção do benefício acidentário.

Todo trabalhador segurado do INSS que estiver doente, com qualquer incapacitação laboral, decorrente de acidente e ou não, tem direito de se afastar do trabalho, recebendo da previdência o benefício auxílio doença, ou o comum e ou o acidentário, não podendo o benefício ser suspenso enquanto permanecer a incapacitação (Lei 8.213/91, artigos 59 e 86).

Mas, na prática, não é o que ocorre, geralmente. O INSS adota um sistema de gestão de olho no sistema contábil, crédito-débito. A Folha de São Paulo, edição de 22.07.09, aponta que apesar do aumento de arrecadação do INSS, o crescimento dos gastos elevou o déficit da Previdência Social no primeiro semestre deste ano, em R\$ 21,54 bilhões no primeiro semestre. E diante desse repetido e propalado “déficit” sempre apontando para “rombo”, mantém-se um sistema de gestão voltado ao interesse patrimonialista, dando azo à continuidade das repudiadas Altas Médicas e qualquer custo, existindo uma tabela própria fornecida aos peritos do INSS o perito apresentador, complementou sua fala, apresentando uma “tabela”, estabelecendo previamente, na base do “olhômetro” o tempo estimado de “cura” para cada tipo doença.

Dessa forma, trabalhadores segurados, doentes e ainda com incapacitação para o trabalho, recebem “alta médica” para retorno às atividades, com grande risco de piora do quadro da doença, mal curada. E, assim, há um aumento no mercado de trabalhadores que são sumariamente demitidos, por não mais atenderem ao requisito produtividade, aumentando o exército de desempregados no Brasil, tendo que sobreviver com os conhecidos “bicos” e ou serem suportados pelo trabalhador ainda empregado na família.

O quadro é agravado para o trabalhador segurado, que tendo direito a um trabalho digno e de salário de qualidade, é submetido a laborar em meio ambiente de risco, onde acaba se acidentando e ou desenvolvendo adoecimento ocupacional e fica obstaculizado de receber o benefício auxílio doença-acidentário (B-91), diante de uma prática nacional de mercado em que muitos empregadores, visando mascarar as condições ambientais desajustadas, sem investimento em prevenção, falseiam as informações prestadas ao INSS, adulterando o cadastro de segurados -CNIS - nacional de informações sociais (CNIS), dificultando o cruzamento do nexos. A título de mero exemplo, um trabalhador industrial é apontado como “comerciário”. Um bancário, como “professor”. Um comerciário, como “vigilante”. Muitas vezes consta do cadastro até “desempregado”, quando trabalhador doente não pode ser despedido, por encontrar com seu contrato suspenso, como sabido. E a lista das adulterações são infindas.

E o INSS tem conhecimento de tudo isso e de há muito tempo. Informa-nos, Admilson Viana, Presidente do CEREST-IPATINGA-MG, que, participando de uma palestra de um perito do INSS, realizada no início do mês de julho/09 na Universidade do Leste de Minas Gerais (UNILESTE), que questionado sobre a política de “Alta Programada” do INSS, o perito reafirmou a existência da referida tabela de tempo estimado para cura de cada tipo de doença e questionado sobre as conhecidas adulterações cadastrais (CNIS), o perito respondeu que

“o INSS não dispõe de mão de obra suficiente para regularizar todos os dados cadastrais adulterados, informando ainda, que existe uma fila de espera de quase dois anos”.

Bem por isso, temos denunciado que esse não é o INSS cidadão a que tem direito os segurados, em especial a classe trabalhadora, que deve ser protegida em sua dignidade, prevalência da vida saudável, e a encargo do Estado.

A lei impõe ao empregador a obrigação legal de notificar o INSS das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, quer as comprovadas, quer mesmo as de mera suspeita (CLT, art. 169), sendo consabido que o trabalhador só conta com sua força de trabalho para manter-se e aos seus familiares, tendo por isso direito a um trabalho em ambiente equilibrado (art. 225 da CF), garantindo-se-lhe que ao ser demitido, encontre-se gozando de perfeita saúde física, emocional e psíquica, como lhe foi exigido na contratação, pelos habituais exames admissionais.

Ao ser demitido, é necessário que o trabalhador seja submetido a exame demissional válido, atendendo-se às exigências e condições estabelecidas pelo art. 168 da CLT, bem como da Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (Portaria nº 8, de de 08.05.1996):

a)- CLT, art.168:

“Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação do “caput” dada pela Medida Provisória n. 89, de 22.09.1989, convertida na Lei n. 7.855, de 24.10.1989 – DOU de 25.10.1989). I - na admissão; (Redação dos incisos I, II e III e §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, acrescentada pela Medida Provisória n. 89, de 22.09.1989, convertida na Lei n. 7.855, de 24.10.1989 – DOU de 25.10.1989). II - na demissão; III - periodicamente. § 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: a) por ocasião da demissão; b) complementares. § 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. § 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. § 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. § 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica”.

b)- NR7, subitem 7.4.4.3 exige observância dos requisitos seguintes:

a) nome completo do trabalhador, o número de registro de sua identidade, e sua função;

b) os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador – SSST;

c) indicação dos procedimentos médicos a qual foi submetido o trabalhador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados, o nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM;

d) definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer ou exerceu;

e) nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato, observado o requisito pertinente ao compromisso do seu grau, segundo dispõe o art. 2º do Código de Ética Médica: "o alvo de toda a atenção do médico é a saúde do ser humano, em benefício da qual deverá agir com o máximo de zelo e o melhor de sua capacidade profissional”.

f) O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, deverá ser comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica, segundo dispõe o art. 2º do referido da conduta médica: "o alvo de toda a atenção do médico é a saúde do ser humano, em benefício da qual deverá agir com o máximo de zelo e o melhor de sua capacidade profissional".

g) data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina.

Portanto, para o exame demissional válido não basta o "de acordo" do médico da empresa, sendo necessário que esteja de acordo com a proteção exigida pela Lei 6.514 de 22.12.77, no que pertine à Segurança e Medicina do Trabalho e em especial no cumprimento das normas regulamentadoras, conhecidas como NRs.

Assim, se o exame for superficial, viciado (visando atender a interesses escusos do capital no sentido de despedir o empregado doente e lesionado, como tem ocorrido em muitíssimos casos), tal ato omissivo que então restar caracterizado poderá dar azo a ser o médico enquadrado na tipificação do crime previsto no Código Penal, art. 269, que assim dispõe:

"Deixar o médico de denunciar à autoridade pública doença cuja notificação é compulsória:

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa".

O sistema econômico neoliberal mundialmente globalizado, a par de criar riquezas de forma exemplar não tem conseguido atender aos reclamos da sociedade com a questão da distribuição de renda e garantia de emprego digno -- posto que se baseia no princípio da prevalência do lucro em detrimento do social, primando pela perseguição da maior produtividade e maximização dos lucros, com a menor onerosidade -- desrespeita o primado do social e da não agressão ao meio ambiente e ao ecossistema, que em desequilíbrio, coloca em risco a própria existência da vida na terra.

Felizmente, o legislador brasileiro, consciente da gravidade do problema e diante do número assombroso de ocorrência de doenças ocupacionais que tem vitimado milhares de trabalhadores que -- ao buscar no trabalho a dignidade e por encontrarem a própria morte -- teve a preocupação de incluir na legislação ordinária (CLT) o Capítulo V, que pelos artigos 154 e seguintes instituiu normas de ordem pública, de segurança e medicina do trabalho.

Ainda o legislador constituinte alçou essas normas a nível constitucional, como se extrai do exame do art. 7º, inciso XXII: "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Essa preocupação em comento tem origem nos postulados e diretrizes adotados pelo legislador constituinte em favor da preservação da vida e os direitos sociais e civis de seus cidadãos, como se depreende já de início pelo exame do disposto no art. 1º da Carta Política, que ao formatar o Estado Democrático de Direito aponta como fundamentos da República Federativa do Brasil, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; ao dar ênfase aos humanos e sociais, com imposição de força normativa de direitos, subordina o capital ao atendimento dos interesses sociais de seus cidadãos (CF, art. 5º, XXIII e 170, III e 193).

No estudo desta questão da proteção à saúde do trabalhador, importante esclarecer também o que venha a ser o acidente do trabalho, que em nosso entendimento é o que ocorre no âmbito da prestação laboral e a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, sendo que a perda ou redução da capacidade para o trabalho pode advir tanto de problema físico quanto mental.

A legislação vigente obriga o empregador a adotar medidas tendentes a garantir a integridade física, psíquica e emocional dos trabalhadores, responsabilizando-o por manter informados seus empregados dos eventuais riscos a que estão expostos e sobre as formas de prevenção, oferecendo-lhe o treinamento adequado para o desenvolvimento de seus misteres dentro da empresa, como dispõe a CLT, art. 157:

“Cabe às empresas:

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

Obs. Redação dada pela Lei n. 6.514, de 22.12.1977 – DOU de 23.12.1977.

Ao ser demitido, é direito do trabalhador estar realmente apto à demissão, encontrando-se ainda gozando de perfeita saúde física, emocional e psíquica, como lhe foi exigido na contratação, pelos habituais exames adicionais.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho já define bem o que venha a ser compreendido como acidente do trabalho, ou seja, é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. A perda ou redução da capacidade para o trabalho pode advir tanto de problema físico quanto mental.

Neste sentido, dispõe o art. 168 da CLT:

“Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

No mesmo sentido a Lei Previdenciária nº 8.213/91, art. 22, estabelece por primeiro a responsabilidade da empresa, ao impingir-lhe a obrigação legal pela emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência do infortúnio. Entretanto, na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública (Auditores-Fiscais do Trabalho), não prevalecendo nestes casos o prazo previsto.

Não obstante, sabido que o INSS no geral não reconhece ao trabalhador o benefício acidentário (B91), quando a CAT não é emitida pelo empregador e apenas, quando muito, apenas benefício auxílio-doença (B31), que cessado permite o empregador demitir o empregado, mesmo doente e lesionado, ao entendimento conservador da jurisprudência que teima em não reconhecer o contrato-realidade, aumentando o número de trabalhadores demitidos em abuso de poder:

“DESPEDIDA. AUSÊNCIA DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL. CONSEQÜÊNCIAS. DOENÇA PROFISSIONAL. GARANTIA DE EMPREGO. ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91. A violação ao disposto no artigo 168 da CLT e NR-7, da Portaria nº 3.214/78, não oportunizando ao empregado fazer o exame médico, não implica nulidade da rescisão. Trata-se de mera infração administrativa. Exegese do artigo 201 da CLT. Doença profissional que se equipara ao acidente do trabalho. Direito à estabilidade somente nos casos de percepção de auxílio-doença acidentário, inócurrenente in casu. Inteligência dos artigos 59 e 60 combinados com o artigo 118, todos da Lei nº 8.213/91. Provimento negado, determinando-se o envio de ofício ao Órgão local da Delegacia Regional do Trabalho, com cópia da presente decisão, para as providências que entender cabíveis” (TRT 4ª Região, Ac. 00393.202/94-1 RO, Pedro Luiz Serafini - Juiz-Relator, 1ª Turma - Julg.: 20.06.2000, Publ. DOE-RS: 17.07.2000).

Certo que apesar de não serem as decisões prevalentes, existem também decisões outras de juízes mais comprometidos com a verdade real e não só a formal, fazendo cumprir o comando constitucional da prevalência do social e da dignidade da pessoa humana. É a aplicação da prevalência do princípio da primazia da realidade, basilar no nosso Processo do Trabalho, que não pode ser adotada para dar guarida aos demandas empresariais que na defesa de seus interesses pela prevalência do lucro dá causa às subnotificações acidentárias:

“TRT15-004664) ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA (ARTIGO 118, DA LEI Nº 8.213/91. DOENÇA PROFISSIONAL. DESNECESSIDADE DE PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO. A garantia de emprego preconizada no artigo 118, da Lei nº 8213/91, pois a percepção do benefício previdenciário em questão somente delimita o prazo inicial para o direito à garantia de emprego. Quando há robusta comprovação do nexos causal entre a atividade e a doença por meio de prova técnica, não há como se indeferir a estabilidade acidentária, vez que o requisito primordial para a estabilidade, decorrente da doença, é o nexos causal. Além disso, a doença profissional ou do trabalho, ao contrário do acidente, não se perfaz em único instante, pois vai minando a saúde do trabalhador paulatinamente, de forma insidiosa, sendo constatada, na maior partes dos casos, quando o trabalhador já deixou o emprego”.

(Recurso Ordinário nº 041750/2000 (016878/2001), 3ª Turma do TRT da 15ª Região, Rel. Jorge Luiz Souto Maior. maioria, DOE 08.05.2001).

CONCLUSÃO.

O Brasil possui uma das melhores legislações infortunisticas do mundo. O problema é sua aplicação, por força de vontade política em dar efetividade aos preceitos constitucionais que dão prevalência ao social, à vida, ao trabalho sem risco e de qualidade. Falta fiscalização. A convivência com o interesse patrimonialístico é odiosa, porque ao administrador não cabe compactuar com os desmandos, devendo obediência aos princípios insertos no art. 37 (caput) de nossa Carta Cidadã, de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...)