

UMA ANÁLISE DOS ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

Marta Gilvaine Geraldo¹
André Ricardo Gonçalves Dias²

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar os acidentes e doenças de trabalho no âmbito das organizações e que acometem trabalhadores desde os tempos remotos, além buscar verificar, se há alguma relação com o clima e a cultura organizacional. Não obstante a isso, o artigo visa também apresentar exemplos simples de custos que sobrecarregam as empresas e em algumas vezes acabam impossibilitando sua existência. Foi desenvolvido sínteses, relacionadas aos acidentes e doenças do trabalho; seus conceitos e suas características. É de entendimento geral que os acidentes, desencadeiam, direitos e obrigações em relação ao empregado e empregador; tanto nas esferas criminais, cíveis, trabalhistas e previdenciária. Para alcançar os objetivos, foram utilizados como metodologia, a revisão da literatura, além de dados fornecidos pelo Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho, o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2017, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outras pesquisas relevantes ao assunto. Através da literatura e dos estudos relacionados ao assunto foi possível perceber que o clima e a cultura organizacional interferem na atenção e no emocional do trabalhador, podendo causar acidentes. Além disso, os custos demonstrados por órgãos específicos demonstram que é caro para tentar evitar os riscos de acidentes, mas é parte ínfima em relação aos valores pagos indenizações e/ou pensões vitalícias. Infere-se que há uma urgência em proporcionar ambientes de trabalho melhores e mais humanistas, uma vez que os trabalhadores estão submetidos a fatores de riscos profissionais, e que podem vir a abalar sua integridade física e mental, causando danos para toda a sociedade.

Palavras-chave: Clima Organizacional, Acidente e doença do Trabalho, Custos.

AN ANALYSIS WORKPLACES ACCIDENTS AND DISEASES

Abstract

The objective of this article is to analyze workplaces accidents and diseases within the organizations and that affect workers from the remote times, besides, to seek to verify if there

¹ Pós Graduação em Direito do Trabalho. UNIASSELVI. mggeraldo@hotmail.com

² Orientação Professor. Ms. UNIASSELVI. andre.dias@uniasselvi.edu.br

is a relation with the climate and the organizational culture. Notwithstanding this, the article also aims to present simple examples of costs that overwhelm the companies and in some cases end up making their existence impossible. The synthesis was developed, related to accidents and work diseases; its concepts and characteristics. It is generally understood that accidents trigger, rights and obligations towards the employee and employer; both in criminal, civil, labor and social security spheres. In order to reach the objectives, the literature review was used, as well as data provided by the Observatorio de Saúde e Segurança do Trabalho, the Statistical Yearbook of Work Accidents of 2017, Instituto de Geografia e Estatística (IBGE), International Labor Organization (ILO), among other relevant searches to the subject. Through literature and studies related to the subject, it was possible to perceive that the climate and the organizational culture interfere in the attention and emotions of the worker, being able to cause accidents. Besides, the costs demonstrated by specific bodies show that it is expensive to try to avoid the risks of accidents, but it is a tiny part of the amounts paid indemnities and/or benefits/pensions for life. It is inferred that there is an urgency to provide better and more humane work environments, since workers are subjected to occupational risk factors, and that can undermine their physical and mental integrity, causing damage to the whole society.

Keywords: Organizational Climate, Workplaces accidents and diseases, costs.

1 INTRODUÇÃO

Com a crise econômica e a necessidade de conhecimento progressivo, muitos trabalhadores têm sido vítimas constantes de pressões físicas e psicológicas de seus empregadores. Em consonância a isso, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) anunciou que o desemprego ficou na faixa de 13 milhões de pessoas no final de maio de 2019, além dos desempregados ainda aparecem também aquelas pessoas subocupadas (7,2 milhões) e os desalentados (4,9 milhões).

Com todas essas notícias na mídia, além de outras, causam efeitos devastadores no psicológico dos trabalhadores, que sentem-se na obrigação de aceitar sem contestar o que lhe é exigido pelo empregador, mesmo que isso não esteja de acordo com a legislação.

Além disso, as mudanças tecnológicas, também tem interferido, pois uma máquina pode fazer o trabalho de várias pessoas. Os gestores exigem produção e acabam impondo o medo causando o assédio moral; além disso tem as situações familiares, econômicas, etc. Nesse contexto, os trabalhadores constatarem e sentem que se não conseguirem entregar os resultados ininterruptamente estarão demitidos. Ou seja, vivem em pânico, inseguros e a beira de uma síncope nervosa, e esta pressão poder gerar todos os tipos de males, sejam físicos ou psicológicos.

Diante deste cenário, não é difícil imaginar que os trabalhadores sentindo-se inseguros, preocupados, e na maioria das vezes sem dinheiro para cumprir com as suas obrigações

financeiras, acabam trabalhando além das horas que são definidas por lei; ou têm outra ocupação. Por isso é de se esperar, que todo esse estresse diário, cause desatenção, e crie um ambiente propício para um acidente ou doença profissional.

Segundo as últimas estimativas disponibilizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2,78 milhões de trabalhadores(as) morrem todos os anos devido a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Cerca de 2,4 milhões (86,3 %) destas mortes são causadas por doenças profissionais, enquanto mais de 380.000 (13,7 %) resultam de acidentes de trabalho. Todos os anos, quase mil vezes mais lesões são causadas por doenças e acidentes não mortais do que por acidentes mortais. Estima-se que as lesões sem óbito afetem 374 milhões de trabalhadores por ano, sendo que muitas delas têm implicações relevantes na habilidade dos (as) funcionários(as) para a conquista de proventos a longo prazo. (Hämäläinen et al., 2017).

O Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, mostra que do ano de 2012 a 2018 no Brasil houve 4.503.631 notificações de acidentes de trabalho com Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao INSS, 16.455 notificações de acidentes com óbito, e 1.709.905 afastamentos acidentários. As lesões mais frequentes, são cortes, lacerações, fraturas, esmagamento e torções.

Este artigo tem o objetivo, de analisar os fatores que possam provocar os acidentes e doenças do trabalho, salientando a relevância da Gestão do Clima e Cultura Organizacional para redução de riscos. Além disso também visa examinar os custos deste problema nas organizações.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 ACIDENTE DE TRABALHO

De acordo com a NBR 14280/2001 Acidente de Trabalho é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, de que resulte ou possam resultar lesão pessoal; ela especifica que o acidente pode incluir ocorrências que podem ser identificadas quando houver exposições contínuas ou intermitentes.

A lesão pessoal pode ser traumática além das doenças com os efeitos prejudiciais mentais, neurológicos ou sistêmicos. Hrymak Et al (2007) complementa dizendo que nos Acidentes de Trabalho são incluídas as agressões, abusos relacionados a incidentes, além de doenças resultantes de stress relacionados com o trabalho, que podem ser causados pelo clima organizacional, ou líderes. Um estudo feito por Taylor (2018), mostrou que 75% dos

trabalhadores que participaram das pesquisas, acreditavam que as políticas internas criavam estresse e este causava redução de sua produtividade.

Reason (1997) diz os acidentes individuais ocorrem em maior número e acontecem a um indivíduo ou conjunto de indivíduos; e os acidentes organizacionais ocorrem com as pessoas nos mais distintos níveis hierárquicos das instituições, com consequências que podem abranger toda a população implicada e o meio ambiente. E para o autor, os acidentes nas organizações decorrem por falhas das proteções que isolam os riscos das pessoas ou bens, estabelecendo contato e provocando perdas e também diz que três fatores podem estar envolvidos em acidentes associados com essas violações de barreiras: humanas, técnicas e organizacionais, sendo eles instigados pela importância que os imperativos produtivos têm na instituições.

Para Silva e Lima (2002), as interações entre o trabalhador e o ambiente organizacional, justificam que o acidente de trabalho acontece quando as crenças e regras organizacionais alcançam um proeminente grau de disfuncionalidade, o que corrobora com a ideia de Dwyer (2006) que produziu a teoria de que os acidentes de trabalho são erros cometidos socialmente e as relações entre os colaboradores em seus locais de trabalho são controlados por meio das relações sociais de trabalho e que podem ser classificados em quatro fases.

A primeira seria a da recompensa, que abrange as vantagens financeiras que ampliam o horário de trabalho, o que em muitas vezes acontece em prejuízo dos requisitos de segurança.

A segunda a comando, que implica o autoritarismo e as reduções da autonomia dos funcionários, envolvendo os grupos de trabalhos, acarretando a fragmentação dos mesmos e, sucessivamente, os conhecimentos e habilidades de força coletiva. É nesta classe também que os trabalhadores podem considerar normal trabalhar em ambientes insalubres, escolhendo harmonizar-se com as metas do empregador ao invés de enfrentá-lo.

A terceira fase é a organizacional, que abrange a baixa qualificação dos funcionários, a rotina com degradação da essência do trabalho e a confusão expressa na dissolução entre manutenção e operação, buscando atalhos arriscados no processo produtivo para preservar os níveis de produção, nos erros eventuais da complexidade dos sistemas com processos interligados.

A quarta é a da pessoa e sua autonomia, ou seja, o trabalhador não é plenamente estruturado, orientado e nem recompensado, de forma que o empregador não domina e nem decide as implicações, mesmo que ainda, integre uma organização e seja impactado e instigado pelas relações sociais internas, Neste nível, o trabalhador possui certo grau de autonomia, na qual as empresas buscam ampliar as técnicas de gestão (seleção, subordinação, hábitos de trabalho etc.) de forma a delimitá-la.

Em 1931 Heinrich criou a teoria chamada de Dominó que interpreta o acidente como sequência linear de eventos, mostrando a dicotomia do ato e a condição insegura que é também conhecido como fator humano e fator técnico. A teoria é assim chamada porque mostra uma sequência com 5 pedras de dominó, posicionadas de modo que a queda de uma peça desencadeia as posteriores. O autor compara a sequência das pedras de dominó ao ambiente social, falha pessoal, ato inseguro (mecânico ou físico), acidente e, finalmente a lesão. Nesta teoria, os dominós que despencam retratam as ações disfuncionais, ao contrário das peças que permanecem em pé que representam os eventos em sua normalidade (HEINRICH, PETERSON e ROSS, 1980).

Na visão da Teoria do Dominó, a maioria das falhas são humanas e daí vem a expressão “ato inseguro” e “condição insegura”. Segundo Heinrich, 88% dos acidentes eram decorrentes de atos inseguros. Neste viés, a prevenção de acidentes passaria basicamente pela sensibilização, persuasão, conscientização, e controle hierárquico, o que é feito no Brasil, ao menos em algumas empresas.

Reason (1997) discorda veementemente a ideia de que a principal razão dos acidentes são relativas a aspectos humanos. Segundo ele, a falha humana é um resultado, e não uma explicação para os acidentes.

Para o INRS (*Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*) que em 1970, criou um método chamado Árvore das Causas onde foram examinados os aspectos de recursos técnicos, organizacionais e humanos. Os aspectos das árvore das causas são quatro: indivíduo (seus aspectos físicos e psicofisiológicos), Tarefa (sequência das operações executadas pelo indivíduo), Material (máquinas, ferramentas, matéria prima, insumos) e Meio de Trabalho que são os aspectos físicos e relações sociais (INRS 2019), ou seja, neste método os acidentes não resultam de uma única causa, e sim, são resultados de vários fatores.

A relação entre trabalho e a saúde psíquica e física do trabalhador também vem sendo considerada por vários aportes teóricos e abrangidas por várias esferas da ciência, sendo que a principal destas esferas é a saúde, e não poderia ser diferente, já que o trabalho é parte intrínseca do ser humano e como tal invade e permeia todas as suas ações, como a sua consciência e seus afetos, que acabam permitindo que quaisquer sintomas possam esconder-se intimamente (CODO, 2006), prejudicando a saúde do trabalhador. Uma instituição de trabalho pode ser vista como um microambiente, um subconjunto aberto e restrito no tempo e espaço, e constituído de pessoas, concepções e áreas de trabalho, ocupações e uma pluralidade de elementos, físicos, naturais e culturais (SALAZAR ESTRADA ET AL, 2009).

Sendo assim, o cenário organizacional atua de forma preponderante e abrangente nos resultados da segurança, como os acidentes e ferimentos. Griffin e Cucuruto (2016) relatam que nos acidentes graves podem ser identificados atributos de gestão organizacional, seja direta ou indiretamente, além disso, eles também salientam que o contexto organizacional pode moldar a motivação dos trabalhadores para aderência de comportamentos seguros ou inseguros.

2.2.1 Doenças Ocupacionais

Doença ocupacional são doenças que causam mudanças na saúde do empregado, ocasionadas por fatores associadas com os ambientes de trabalho, ou seja, é a perturbação da saúde do trabalhador originadas por fatores ambientais associados as suas funções diárias (POLIZEL, 2014; REASON, 1997).

Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) relatam que estudos referentes ao trinômio (trabalho /ambiente /saúde) não é um tema atual, pois existem menções literárias de Hipócrates (460 – 375 A.C) que faziam alusões às doenças desenvolvidas nas ocupações laborais.

Reason (1997), complementa que a preocupação com doenças ocupacionais foram vistas com mais respeito nos anos 70, quando aumentou a quantidade de médicos do trabalho, imprescindíveis para acolher a demanda dos profissionais. A expansão das unidades fabris no país colaborou para o eclosão de enfermidades relativas aos agentes físicos; ruídos, radiações e poeiras, além de agentes químicos; solventes e benzeno, tornando doenças e acidentes cada vez mais comuns.

Polizel(2014) corrobora dizendo que a doença ocupacional é adquirida através da exposição do empregado a agentes químicos, físicos, biológicos e radiativos, acima do limite permitido em lei sem a utilização de equipamentos de proteção compatíveis com os riscos expostos, ou seja, é uma mudança na saúde causada por uma exposição excessiva com agentes danosos em curto, médio ou a longo prazo.

A legislação previdenciária equipara as doenças ocupacionais a acidentes de trabalho, com as suas inúmeras implicações.

De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho e o Ministério do Trabalho (2019), as principais doenças ocupacionais são as lesões por esforço repetitivos (ler/dort), dorsalgias (hérnias de disco, ou outras relacionadas a coluna), transtornos mentais (depressão, ansiedade, stress pós-traumático), transtornos das Articulações (posturas inadequadas, movimentos repetitivos associados a carga), varizes nos membros inferiores

(trabalho em pé ou sentado com pouca movimentação), transtornos auditivos (exposição a ruídos), além de outras.

A elevação da incidência de LER/DORT no Brasil, pode ser vista nas estatísticas do INSS, de concessão de benefícios associadas as doenças ocupacionais. Conforme os dados disponíveis, estas concessões correspondem por mais de 80% dos diagnósticos de auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez pela Previdência Social no ano de 1998.

No cenário atual, a atenção dada à saúde física e mental dos trabalhadores guarda relação com a prevenção que as empresas aplicam para diminuir esses tipos de doenças (OLIVEIRA, 1997).

2.2 CLIMA e CULTURA ORGANIZACIONAL

Apesar de existir um grande número de pesquisas referentes ao clima organizacional, não há unanimidade em sua definição ou em sua dimensão. Enquanto alguns autores o definem como uma função de uma pessoa e sua interação com o ambiente empresarial, outros a definem como uma variável dependente que pode ser influenciada por fatores individuais e percepção subjetiva (LUZ, 2003). Também existem aqueles que dizem que o clima organizacional é uma variável independente e que precisa dos padrões recorrentes de comportamento que resultam dos valores e da atmosfera que prevalece em uma organização de tempos em tempos (MADHUKAR; SHARMA, 2017).

Salazar Estrada Et al (2009) consideram que para definir clima organizacional é preciso que seja envolvido os componentes da organização em sua totalidade pois só assim se teria uma visão global. Os componentes fundamentais são o ambiente físico (área física, instalações, equipamentos, a pintura das paredes, a temperatura, o grau de poluição, entre outros); características estruturais (dimensão da empresa, a estrutura oficial, espécie de direção, etc.); meio social (parceria, conflitos interpessoais e departamentais, comunicação e outros); características pessoais (competências e comportamentos, estímulos, perspectivas e assim por diante); comportamento organizacional (produtividade, absenteísmo, rotatividade, bem estar no trabalho, grau de nervosismo e ansiedade, além de outros). Ou seja, Clima Organizacional é a interação das pessoas e das organizações, e segundo essa afirmação dos autores seria possível afirmar, que a cultura e clima organizacional podem sim influenciar nos acidentes de trabalho, visto que de acordo com os autores não tem como definir clima organizacional sem analisar tudo que está em seu entorno.

As causas e a sustentação do sistema organizacional causam um clima definido em complemento da percepção destes, por seus integrantes, neste caso o clima decorrente predispõe os membros a tomar determinadas atitudes, que interferem no desempenho das entidades e, sendo assim na execução das atividades desenvolvidas, na eficiência, eficácia, impacto social e na performance coletiva organizacional.

De acordo com a *Health and Safety Executive* (departamento do governo Britânico responsável pela regulação da saúde, segurança e bem estar no local do trabalho) vários são os fatores que influenciam no desempenho humano.

O cenário organizacional atua de forma imperativa e abrangente nos resultados da segurança, como os acidentes e ferimentos. Para Griffin e Cucuruto (2016) na existência de acidentes graves pode ser identificados atributos de gestão organizacional, seja direta ou indiretamente, além disso eles também salientam que o contexto organizacional pode moldar a motivação dos trabalhadores para aderência de comportamentos seguros ou inseguros. Areosa e Dwyer (2010) sugerem que os acidentes de trabalho são, em sua maioria, consequências das relações sociais, dos trabalhadores.

Os acidentes de trabalho originam da relação direta ou indireta dos colaboradores com os riscos e são também vistos como uma ocorrência de erro específico, provocado organizacionalmente (DWYER, 1991, 2006).

Um estudo realizado por Santos Et al (2017), com 393 trabalhadores da área de enfermagem, 60 sofreram algum tipo de acidente de trabalho. Para estes, os causadores destes acidentes foram: a falta de atenção (28,3%), a sobrecarga de trabalho (28,3%), a agitação do paciente (26,6%) desgaste físico e mental (18,3%), a falta de equipamentos de proteção individual (13,3%).

Neste mesmo estudo, foi constatado que os profissionais que tinham uma renda familiar mensal de até três mil reais, tiveram quase duas vezes mais chances de apresentarem autoestima baixa/média. Além disso, é possível depreender desse estudo que o ambiente laboral dos profissionais contribuem para a incidência de acidentes já que a falta de atenção e a sobrecarga de trabalho foram os principais causadores de acidentes, aparecendo com uma taxa igual de 28,3%.

Não é possível falar de clima organizacional, sem correlacionar com cultura organizacional, visto que ambos se complementam. Segundo Smircich (1983), a cultura da organização informal e compartilhada de perceber a vida e a participação da organização que mantem os seus membros unidos, influencia no que pensam sobre si mesmo e seu trabalho. O autor também relata que a cultura organizacional desempenha cinco importantes funções: dá

aos membros identidade organizacional, facilita o compromisso coletivo, promove estabilidade organizacional, molda o comportamento ao ajudar os membros a dar sentido aos ambientes.

É possível perceber o quanto a cultura interfere nas atitudes das pessoas e grupos dentro da organização, seja nas decisões, atribuições dos funcionários, tipos de recompensas e punições, relacionamentos com os parceiros comerciais, móveis, tipos de lideranças, comunicação, uniforme dos funcionários, etc. Ou seja, a cultura reforça o comportamento dos colaboradores, estimulando o que deve ser acompanhado e o que deve ser condenado (LUZ, 2003). A cultura das empresas decorre também de valores culturais na qual elas estão inseridas.

2.3 CUSTOS

De acordo com um estudo desenvolvido por Hrymak Et al (2007), os efeitos decorrentes dos acidentes de trabalho também são ruins para o empregador pois os custos incluem salário para profissional substituto ou o pagamento de horas extras; perda de produção e baixa produtividade, indenização por danos, advogados, além da desmotivação da equipe. Outra revelação importante desse estudo, ressaltados pelos autores, foi o ressentimento de mais de um terço dos trabalhadores lesionados em relação ao empregador, que diziam ter uma mágoa significativa ou grande do empregador após o acidente, porém não do acidente em si e sim a maneira como foram tratados posteriormente.

Sempre que há um acidente de trabalho, além da dor, alguns trabalhadores tem sequelas físicas e psicológicas permanentes, além dos econômicos; o que acaba interferindo na equipe da empresa e em toda a família do trabalhador.

Para os empregadores os custos vão além dos econômicos, que pode ser a diminuição da produção, clima organizacional repressivo, além da imagem negativa da empresa, perante a sociedade.

Em 2006, uma pesquisa sobre custos dos acidentes de trabalho realizada pelo do Health and Safety Authority na Irlanda, mostrou que a soma chegava de € 3,3 e € 3,6 bilhões por ano. Este estudo realizado com empregadores mostrou que as perdas médias para cada acidente era de € 10.000; a perda de produtividade média foi de € 1.700 e a reparação dos custos foram de aproximadamente € 2.000, e na Grã-Bretanha de acordo com estatísticas do HSE (Health and Safety Executive, 2018) foram gastos £15 bilhões, resultantes de lesões e problemas de saúde relativos aos anos de 2016/2017; e que de acordo com o relatório, são desencadeadas pelas condições de trabalho. Este mesmo relatório diz que estes problemas podem ter sérios efeitos,

tanto nos trabalhadores e suas famílias, como nos empregadores, governo e para sociedade em geral.

No Brasil, de acordo com o Observatório de Saúde e Segurança do trabalho (2019), houve de 2012 a 2018, 377.355.770 dias perdidos com afastamentos acidentários. Também mostra que em 2018, houve 7.503, concessões de benefícios acidentários. Supondo que todas as pessoas receberam essas concessões recebessem um salário mínimo mensal (R\$ 998,00/2019), no qual seria responsabilidade do INSS pagar, ficaria em R\$ R\$ 7.487.994,00.

Além disso ainda teria que contabilizar as pensões por morte, para os beneficiários que de acordo com o Observatório foram de 26,7 mil de 2000 a 2018 o que daria uma média anual de 1483; e os gastos relativos aos acidentes e doenças encaminhadas ao Sistema Único de Saúde (SUS). Esses últimos são os mais difíceis de contabilizar, já que algumas doenças nem sempre são relacionadas ao trabalho, como a LER/DORT, problemas na coluna, transtornos mentais, ou então o trabalho em condições insalubres.

Normalmente, quando há óbito, os familiares entram com ação na justiça, pedindo danos morais. A tabela 1, apresenta um exemplo, dos óbitos de trabalhadores das empresas de energia elétrica brasileiras, do ano de 2009 até 2018 com trabalhadores próprios e terceirizados.

Tabela 1 – Óbitos de trabalhadores nas empresas de Energia Elétrica.

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
S. M.	R\$465	R\$510	R\$545	R\$622	R\$678	R\$724	R\$788	R\$880	R\$937	R\$954
Próprios	4	8	19	8	12	7	11	4	9	6
Terceiros	58	71	58	51	41	50	55	27	37	16

Fonte: ANEEL (adaptado pelo autor)

Supondo que esses 552 óbitos de funcionários no setor elétrico brasileiro nos últimos 9 anos ganhassem um salário mínimo, mais 30% de periculosidade, no ano do óbito, e tendo em vista que a Reforma Trabalhista (2017) em seu artigo 223-G estabeleceu até 50 salários mínimos para danos morais gravíssimos, o valor mínimo a ser pago pelos empregadores seria de R\$ 23.943.595,00 (vinte e três milhões, novecentos e quarenta e três mil, quinhentos e noventa e cinco reais), porém este valor seria apenas dos óbitos, ainda se contabilizaria os processos referentes aos acidentes de trabalho de natureza leve (que ficou definido na Reforma de até três vezes o valor do salário mínimo), média (cinco vezes o salário mínimo), grave (até 20 vezes o salário mínimo). Porém, salienta-se que antes do ano de 2017 os valores referentes aos óbitos de acidente de trabalho eram muito maiores. É possível inferir que ainda deverão ter muitos estudos para que se chegue perto do custo correto das doenças e acidentes laborais.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível inferir que os acidentes de trabalho, independente do país, é algo que ainda exige muitas pesquisas, pois apesar de vários estudos, as conclusões ainda são muito genéricas, e diversas. Porém a única unanimidade nesses estudos é que definitivamente os gastos, são demasiado altos para as empresas; porém ainda existem os gastos para o governo e conseqüentemente para sociedade que indiretamente acaba pagando.

Enquanto alguns países, como a Irlanda, Grã- Bretanha, EUA, pesquisam para que haja redução nos acidentes de trabalho e a valorização do trabalhador, o Brasil que é um dos que mais têm incidências, tem anunciado reduzir a segurança dos trabalhadores, para em teoria criar um ambiente saudável para se empreender. Entretanto o que os estudos mostram é que mesmo que se crie alguns empregos, os acidentes continuarão acontecendo e aumentarão os custos do governo e da sociedade que acaba pagando. Além de que, a sucessão de acidentes, poderá vir a manchar a imagem da empresa, perante a sociedade, além de desmotivar os trabalhadores que permanecem, alterando a qualidade do produto final desenvolvido e conseqüentemente perdendo o cliente.

Em relação aos custos, foi possível ter uma ideia do quando pode interferir na empresa, na vida do trabalhador e na sociedade. Pois o trabalhador lesionado, primeiramente ficará afastado os primeiros quinze dias a cargo da empresa, posteriormente ficará a cargo do INSS. E se persistir a lesão, e o profissional ficar impossibilitado de trabalhar, deverá receber benefício enquanto viver. E em caso de óbito os custos são maiores para o empregador, o governo e a sociedade.

Os dados do INSS e do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho mostram apenas parte dos custos que as empresas e o governo tem com os acidentes e por isso, se faz necessário a redução quantitativa dos acidentes e não a redução de cuidados em relação ao trabalhador e seu ambiente de trabalho. Ao menos, não antes de se ter estudos conclusivos em relação ao tema.

Este estudo teve como limitação, o tempo de pesquisa e a pouca bibliografia relacionadas aos custos totais dos acidentes de trabalho.

Uma sugestão de estudo seria estudar profundamente os custos alusivos aos acidentes e doenças de trabalho de uma ou mais empresas; inicialmente por um ou dois anos, anotando inclusive os atestados referentes as doenças laborais.

REFERÊNCIAS

Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/08/08/ministerio-do-trabalho-como-prevenir-as-doencas-ocupacionais/>>. Acesso em: 12 junho 2019.

Agencia Nacional de Energia Elétrica, Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/seguranca-do-trabalho-e-das-instalacoes>>, Acesso em 15 junho 2019.

AREOSA, J; DWYER, T. **Acidentes de Trabalho: uma abordagem sociológica, Configurações**, v. 7, p. 107/128. 2010. Disponível em: (<http://configuracoes.revues.org/213>)> acesso em: 05/07/2019.

CODO. W. **Por uma Psicologia do Trabalho: ensaios recolhidos**. RJ. Casa do Psicólogo: 2006

DWYER, Tom (1991), **Life and Death at Work: Industrial accidents as a case of socially produced error**, Nova Iorque, Plenum

_____ (2006), **Vida e Morte no Trabalho: Acidentes do trabalho e a produção social do erro**, Rio de Janeiro e Campinas, Multiação Editorial e Editora da UNICAMP.

GRIFFIN, M.A; CURCURUTO, M. Safety Climate in Organizations: New Challenges and Frontiers for Theory, Research and Practice. In: **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 3, Annual Reviews Publisher, Palo Alto, California, US, 2016.

Hämäläinen, P.; Takala, J.; Boon Kiat, T. Global Estimates of Occupational Accidents and Workrelated Illnesses 2017 (XXI World Congress on Safety and Health at Work, Singapore, Workplace Safety and Health Institute).

Health and Safety Executive (HSE). Disponível em: <<https://www.hse.gov.uk/>> Acesso em: 15 maio 2019

HENRICH, HW; PETERSON, D.; ROOS, N. **Industrial Accident Prevention**, 5^a Edition, Mcgraw Hill, New York, 1980.

HRYMAK, V. ET AL. The Costs and effects of workplace accidents: Twenty case studies from Ireland. In: Health and Safety Research Series 02/2007

L'Institut National de recherche et de securité (INRS), ed. 6163, Michel Maitre, jan/2019, Disponível em: < <file:///D:/Downloads/ed6163.pdf> > acesso em: 05/07/19.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: < <https://ww2.ibge.gov.br/home/> > Acesso em: 15 junho 2019

Instituto Nacional de Seguro Social. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/>> Acesso em: 15 junho 2019.

LUZ, R. S., **Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro.** RJ. 2003. 182f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) Universidade Federal Fluminense. Niterói. 2003.

MADHUKAR, V; SHARMA, S. Organisational climate: a conceptual perspective. **International Journal of Management, IT and Engineering.** Índia. v.7, n. 8, p. 276-293, Ago 2017.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA. M. C.A. A construção do campo da saúde do trabalhador: percursos e dilemas. **Cad. Saúde Públ.** v.13, p. 21-32, 1997 v. 13. Rio de Janeiro, 1997.

Ministério Público do Trabalho (MPT) disponível em: <<http://trabalho.gov.br/>> Acesso em: 22 junho 2019

MOSSINK, J. and De GREEF, M. Inventory of Socio-Economic Costs of Work. Accidents. Report of European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities.2002.

Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em:< <https://smartlabbr.org/sst>> Acesso em: 20 junho de 2019.

OLIVEIRA, J. **Acidentes do Trabalho.** São Paulo. Saraiva, 1997.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <<https://www.ilo.org/>> Acesso em: 20 maio 2019.

POLIZEL, R.B.B. **Acidente do Trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado.**166f. Dissertação (Mestrado em Direito) Pontifca Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2014.

REASON, J. **Managing the risks of organizational accidents.**1 edição.Reino Unido: Ashgate Publishing Company, 1997.

SALAZAR ESTRADA, J.G. Et al. **Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.** Mexico, p. 67-75, Acimed: 2009.

SANTANA, VS; ARAÚJO-FILHO, JB; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA PR; BARBOSA-BRANCO, A. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. **Rev Saúde Pública.** 2006;40(6):1004-12.

SANTOS, S.V.M.; MACEDO, F.R.M.; SILVA, L.A.; RESCK, Z.M.R.; NOGUEIRA, D.A.; TERRA, F.S. Work accidents and self-esteem of nursing professional in hospital settings. **Rev. Latino-Am. Enfermagem.** 2017;25:e 2872.. Disponível em: DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1632.2872>> Acesso em: 17 junho 2019

SILVA, S.; LIMA, M.L. (2002) Culturas de segurança e aprendizagem com acidentes. In J. Vala, M. Garrido & P. Alcobia (Org.). Percursos de investigação em Psicologia Social e Organizacional, Lisboa: Fenda.

SMIRCICH, L. Concepts of culture and organizational analysis. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, v. 28, n. 3, p. 339-358, set. 1983

TAYLOR, L. A Humanized, Trusted Workplace Equates to Success, 2018. Visceral Enterprises, Inc, 2018. Disponível em:

<<https://lynnaylorconsulting.com/blog/a-humanized-trusted-workplace-equates-to-success>>

Acesso em: 21 junho 2019.