

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
MINAS GERAIS – CAMPUS SABARÁ
CURSO DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

WARLESA NAYARA DE SOUZA ALVES

**PRINCIPAIS IMPACTOS AO EMPREGADO APÓS UM ACIDENTE DO
TRABALHO**

SABARÁ - MG

Dezembro de 2014

Warlesa Nayara de Souza Alves

**PRINCIPAIS IMPACTOS AO EMPREGADO APÓS UM ACIDENTE DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao Curso Tecnologia de Processos Gerenciais do Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Sabará, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Professor André Monteiro Klen

Sabará - MG

Dezembro de 2014

Warlesa Nayara de Souza Alves

**PRINCIPAIS IMPACTOS AO EMPREGADO APÓS UM ACIDENTE DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao Curso Tecnologia de Processos Gerenciais do Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Sabará, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Aprovada em 03 de Dezembro de 2014 por:

Prof. André Monteiro Klen
IFMG/Campus Sabará
Orientador

Prof. Flávio Viana Gomide
IFMG/Campus Sabará

Pedagoga Márcia Basília Araújo
IFMG/Campus Sabará



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

de Warlesa Nayara de Souza Alves. No dia 03 do mês dezembro do ano de 2014, às 17 horas, os professores André Monteiro Klen, Flávio Viana Gomide e Márcia Basília de Araújo compareceram para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: '**Principais impactos ao empregado após um acidente do trabalho**' requisito obrigatório para a obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais. Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi considerado (X) Aprovado () Reprovado. O resultado final foi comunicado publicamente ao candidato pelo Professor Orientador. Nada mais havendo a tratar, o Professor Orientador a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da banca avaliadora.

Observações: O aluno deverá realizar as correções propostas pela banca no prazo de 60 dias.

Msc. André Monteiro Klen
Professor Orientador

Márcia Basília de Araújo
Membro da Banca Examinadora

Flávio Viana Gomide
Membro da Banca Examinadora

Warlesa Nayara de Souza Alves
Aluno



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PÓS-GRADUADO
CAMPUS SÃO CARLOS

DECLARAÇÃO DE FINALIZAÇÃO DE TCC

Eu, Professor(a) André Monteiro Nlen declaro que o trabalho de final de curso intitulado Principais impactos ao empregado após um acidente de trabalho do(a) aluno(a) Wanlira Nayara de Souza Alves, matrícula 0014146, do curso Tecnologia em Processos Gerenciais foi finalizado e as alterações sugeridas pela Banca Examinadora foram realizadas.

Sendo o assim, declaro que o trabalho apresentado está apto para ser aprovado.

Sabará, 16 de dezembro de 2014.

Professor(a)
Orientador(a)

Ciente: [Assinatura]
Coordenador(a) do Curso

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Riscos ocupacionais.....	13
FIGURA 2 - Porcentagem de acidentes do trabalho (2012).....	19

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Classificação dos riscos.....	12
---	-----------

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. PROBLEMA	10
3. JUSTIFICATIVA	12
4. OBJETIVOS	15
4.1 Objetivo Geral	15
4.2 Objetivos Específicos	15
5. A ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO	16
6. DEFINIÇÃO DE ACIDENTE	18
6.1 Causas de Acidente.....	19
6.2 Impacto do Acidente no Acidentado.....	20
6.3 Efeitos do Acidente.....	20
7. RETORNO AO TRABALHO	22
7.1 Atitudes dos colegas e superiores do setor.....	22
8. ATITUDES DO SESMT E DA CIPA EM RELAÇÃO AO ACIDENTE DO TRABALHO	24
9. CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS	26

1. INTRODUÇÃO

A administração é uma área essencial para a empresa, pois está ligada diretamente a planejamento, organização, direção e controle. Toda empresa, independente do seu segmento ou ramo de atividade, tem como base na sua estrutura a administração.

A segurança do trabalho e a administração são áreas que estão interligadas, e o presente artigo visa associar ambas para identificar os impactos de um acidente do trabalho para o trabalhador e como fazer para minimizar alguns destes danos.

A segurança do trabalho é sinônima de boa gestão, pois seguindo todos os procedimentos, atentando-se às normas nacionais ou internacionais de saúde e segurança do trabalho, os acidentes e doenças do trabalho serão evitados. Consequentemente, a empresa, o governo e o acidentado não terão prejuízos financeiros e outros impactos que possam ocorrer.

Este artigo foi realizado por meio de estudos bibliográficos, onde será apresentada a história do acidente do trabalho, alguns conceitos básicos sobre acidentes e os tipos de impactos que podem vir a acontecer.

2. PROBLEMA

Após a revolução industrial, e principalmente com o aparecimento do sistema Toyota de produção, as empresas sofreram várias alterações na sua forma de produzir e pensar no mercado. Devido a isso, as pessoas começaram a ter mais necessidades de novos produtos e serviços que visam facilitar e aperfeiçoar suas vidas. Além disso, as relações econômicas de mercado passaram por um processo de globalização onde, cada vez mais, o mercado e as pessoas estão interligados.

Nesse processo, a sociedade ficou mais consumista e, conseqüentemente, mais exigente em relação ao produto ou serviço adquirido, conforme a sua necessidade. As pessoas começaram a ter facilidade de negociações em qualquer parte do mundo, sendo adquiridos, na maioria das vezes, sem nenhuma dificuldade.

Essa acessibilidade fez com que as empresas se tornassem mais competitivas para se destacarem em relação à concorrência. Para as empresas se sobressaírem no mercado, como estratégia, muitas delas usam benefícios produtivos para atrair seus funcionários, tais como gratificação, comissão, brindes ou qualquer outra forma de incentivo que possa motivar o aumento de produção e conseqüentemente o lucro.

É uma rotina onde o capitalismo tenta se sobressair. Isso faz com que os trabalhadores sofram pressões psicológicas para bater metas e atender às expectativas da chefia e, assim, adquirirem algum benefício.

Porém, para se conseguir esses incentivos, os empregadores exigem esforços físico e mental em grau elevado dos seus funcionários. Devido a isso, a saúde e a segurança dos colaboradores são prejudicadas, ocasionando doenças relacionadas e acidentes, tais como dores em várias partes do corpo, depressão, problemas cardíacos entre outras.

Em algumas empresas, apesar de ser ilegal, há a desmoralização do funcionário que não bateu a meta, caracterizando-se como assédio. Com medo de ser ridicularizado, o funcionário trabalha sem parar e sem preocupar com a sua própria segurança, podendo se acidentar e ficar afastado por longos períodos.

Assim sendo, o empregado, que precisa estar afastado da sua rotina de trabalho, ao retornar às suas atividades laborativas, nem sempre volta com o mesmo ritmo de trabalho que exercia antes de se acidentar e, às vezes, ficando até limitado em exercer certas funções.

Na maioria das vezes, o acidentado não é aceito pelos colegas e pela chefia, pois o seu retorno pode prejudicar o setor, do ponto de vista do cumprimento de metas e às demandas da empresa. Dessa forma, essas atitudes podem dificultar o processo de recuperação da vítima de acidente e, dependendo da maneira de como ela é recebida, pode ser caracterizado como assédio moral.

Um acidente pode gerar vários impactos, como perdas financeiras e de tempo para a empresa, abalar o ambiente de trabalho, a sociedade, a credibilidade e confiança na empresa e também gerar despesas para a sociedade. De todos os impactados, o mais prejudicado é o trabalhador por causa principalmente das despesas financeiras e danos físicos, podendo inclusive custar a perda de algum membro do corpo.

Alguns trabalhadores e empresários, pela falta de conhecimento e pela autoconfiança, acreditam que nunca ocorrerá um acidente dentro da empresa. Para eles, investir em segurança é considerado perda de tempo e dinheiro.

Desse modo, pode-se afirmar que aspectos culturais sobre segurança, como por exemplo, as empresas mais simples geralmente ver a segurança do trabalho como obrigação não exercendo a segurança como deveria e conseqüentemente os funcionários tem uma resistência em relação a segurança no trabalho, e já as empresas que possui a devida preocupação com a segurança, não tem dificuldades de implantar ou fazer qualquer alteração de segurança pois todos os trabalhadores tem a preocupação e a responsabilidade de trabalhar com segurança. Isso pode representa o que é mais significativo na empresa, viabilizando ou não o seu sucesso.

3. JUSTIFICATIVA

A escolha do tema é devido aos grandes danos que um acidente pode trazer para o trabalhador, à empresa e à sociedade. Geralmente, quem sofre com a maioria desses danos é a vítima do acidente, podendo acarretar a ela várias sequelas e dificuldades de retornar ao mercado de trabalho.

Diariamente, acontecem vários acidentes de trabalho nas mais diversas áreas laborativas. Esses acidentes são de causas variadas, como condições físicas e comportamento inadequado do trabalhador tais como: imperícia, negligência e imprudência.

Conforme a PORTARIA N.º 25, de 29 de dezembro de 1994 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no ambiente de trabalho, os riscos são classificados de acordo com a sua natureza em 5 grupos: biológicos, químicos, físicos, ergonômicos e acidentes, conforme a tabela 1, onde estes grupos tem uma cor específica (ver figura 1), podendo o trabalhador estar exposto a um ou mais riscos simultaneamente.

Tabela 1 Classificação dos riscos

Fonte: Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Classificação dos riscos				
BIOLÓGICOS	QUÍMICOS	FÍSICOS	ERGONÔMICOS	ACIDENTES
Fungos	Gases	Ruídos	Espaço físico	Piso molhado
Bactérias	Vapores	Vibrações	Iluminação	Iluminação
Vírus	Aerodispersóides	Temperaturas	Calor	Eletricidade
Protozoários	Poeiras	Radiações	Monotonia	Desorganização
Parasitas	Névoas	Umidade	Ritmos excessivos	Desnível de piso
Bacilos	Neblinas	Pressões atmosféricas	Trabalho de turno e noturno	Ferramentas Inadequadas ou Defeituosas
	Substâncias, compostas ou Produtos Químicos em Geral		Levantamento e Transporte manual De peso	Máquinas e Equipamentos sem Proteção

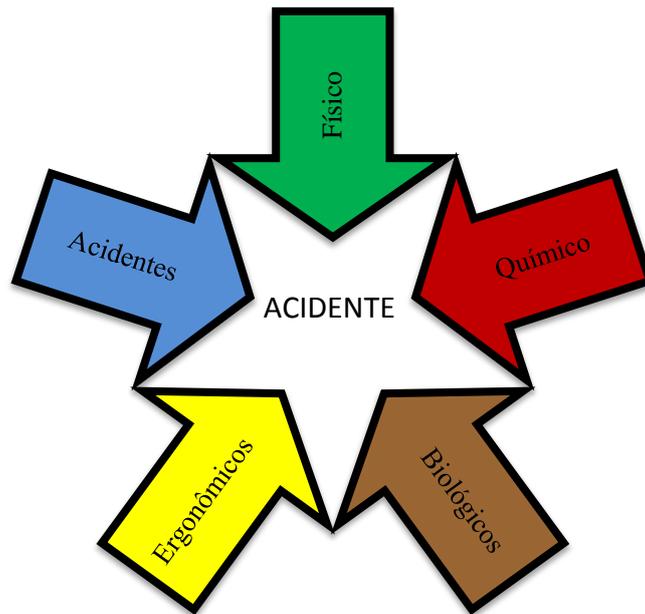


FIGURA 1: Riscos ocupacionais

Atualmente, a Segurança e Saúde no Trabalho - SST não é tratada de forma adequada, tanto por parte da empresa, como por parte dos trabalhadores. Devido a essa cultura, há dificuldade ou até mesmo a inviabilidade da implantação dos programas de SST na empresa.

Conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91,

Acidente do trabalho é todo aquele que ocorre durante a execução das atividades laborativas ou no caminho do trabalhador da sua casa para o serviço e vice e versa. Um acidente pode provocar lesão corporal ou até causar morte. Essa mesma lei, considera também como acidente de trabalho pelos incisos do art. 20 as doenças profissionais ou ocupacionais.

Os acidentes de trabalho estão associados a diversos custos como: hospitalares, perdas materiais e despesas previdenciárias. Pode gerar sofrimento para as vítimas e seus familiares e impactos negativos para o desenvolvimento das empresas, tais como: elevação dos custos globais, atrasos nas entregas dos produtos ou serviços e aumento dos tempos improdutivos (LOBO JÚNIOR *et al.*, 2008).

Um acidente transmite uma imagem negativa da empresa causando desconfiança e/ou desprestígio pela sociedade e perda da credibilidade no mercado.

Uma empresa que investe em segurança faz com que seus funcionários trabalhem motivados e, conseqüentemente, estes trabalhadores melhoram o seu desempenho profissional com a consciência da importância de se trabalhar com segurança.

Ter uma gestão de segurança é um investimento futuro que, além de prevenir acidentes, faz com que ela evite prejuízos financeiros e a perda de posição no mercado.

4. OBJETIVO

4.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os aspectos relacionados ao retorno dos trabalhadores após o acidente do trabalho, abordando os principais impactos e dificuldades que passam encontrar.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fazer um levantamento teórico da história e evolução do acidente do trabalho;
- definir os tipos de acidentes do trabalho;
- identificar os impactos e consequências que estes acidentes podem trazer ao acidentado, por meio de pesquisas bibliográficas.

5. A ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

Na primeira Revolução Industrial, em 1760, o ambiente de trabalho mudou radicalmente, pois foi o início da substituição do trabalho manual por máquinas. De acordo com Medeiros (2012), nessa época, surgiram de forma acentuada as péssimas condições de trabalho, falta de capacitação, exploração de trabalhadores tantos outros problemas, relacionados ao ambiente de trabalho. Foi nesse período que os índices de acidentes e doenças do trabalho começaram a apresentar números significativos, o que chamou a atenção das autoridades para a importância da prevenção.

Segundo Silva (2012), a Revolução Francesa (1789-1799) teve um papel importante, porque criou regras de indenização para os acidentados, evitando a exploração industrial, melhoria das condições de trabalho, redução da jornada e entre inúmeras conquistas.

Já no Brasil, por muitos anos não se tinha a preocupação com a proteção do trabalhador, sendo utilizada a mão de obra escrava até final do século XIX. Em 1911, surgiu a primeira proposta normativa de projeto de lei visando regulamentar a jornada de trabalho sugerindo uma jornada de oito horas por dia. No entanto, a proposta foi desconsiderada por ser caracterizada imoral para os costumes da época.

Em 1919, foi instituído o Decreto Legislativo nº 3.724, de 15/01/1919, que foi a legislação brasileira pioneira sobre o risco profissional. Nesse decreto, apesar das constantes alterações, são definidos os tipos de acidente e garantia de indenização para as vítimas e seus familiares, calculada conforme a gravidade do acidente, sendo que os gastos com médicos e medicamentos eram obrigação do empregador (ORTIZ & BIROLI, 2009).

Em 1943, surge a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, com objetivo de proteger o trabalhador, evitando a exploração dos mesmos pelos empregadores e inserindo também a regulamentação quanto à prevenção de acidente.

Em 1964, com a ditadura militar, permitiu-se a introdução de várias modificações estruturais em órgãos estaduais e federais, sendo uma delas a unificação dos Institutos de Aposentadoria das diversas categorias profissionais em um Instituto Nacional de Previdência Social.

Por meio dessa unificação, foi possível a obtenção de dados estatísticos de acidentes do trabalho no nível nacional e da mesma forma a apuração dos custos das

indenizações pagas pelos cofres públicos aos acidentados e aos familiares. Devido a esses gastos, os Poderes Legislativo e Executivo foram acionados para a elaboração de um programa de âmbito nacional, com objetivo de reduzir esses números.

Segundo Baptista *et al.* (2011), na década de 70, foi registrado o período onde ocorreu o maior índice de acidentes do trabalho no Brasil. A partir daí, reforçou-se e adequou-se as normas de segurança nas empresas, exigindo mais atitudes, tais como treinamento e cumprimento das normas, com o objetivo de reduzir os números de acidente e os custos do mesmo.

O plano elaborado pelo governo em 1972 denominou-se Plano Nacional de Valorização do Trabalhador (PNVT). Integrado neste plano, o governo federal criou a Portaria n. 3.237, que tornou obrigatória a formação de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), pelas empresas conforme o grau de risco de suas atividades e o número de seus empregados.

Em 1977, a Lei nº 6.514 alterou o capítulo V (da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II (das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) da CLT, em que o artigo 200 da CLT delega ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE a competência de estabelecer normas complementares de Saúde e Segurança do Trabalho.

Com essa delegação, em 8 de junho de 1978, surge a Portaria 3.214 - Normas Regulamentadoras - NRs. As NRs sofreram constantes alterações e atualmente existem 36, abordando aspectos relacionados à saúde do trabalhador e do ambiente de trabalho. Trata-se especificamente de todas as ações que as empresas devem executar para prevenir acidentes, delega responsabilidades pela fiscalização e controles destas normas.

6. DEFINIÇÃO DE ACIDENTE

Segundo Lobo Júnior *et al* (2008), acidentes são eventos previsíveis e preveníveis e as suas causas estão presentes em diversas situações de trabalho (podendo ter a sua identificação prévia), os acidentes surgem devido à ausência de cuidados mínimos na adoção de medidas preventivas. Os acidentes do trabalho podem ser classificados como acidentes típicos ou de equiparação (conhecidos como acidente de trajeto), doenças profissionais ou do trabalho.

Acidente de trabalho típico, conforme a Lei nº 8.213/91 Art. 19,

É aquele que ocorre pelo exercício das atividades laborativas provocando lesão (corporal ou psicológica) que pode causar a perda ou redução da capacidade para executar o trabalho ou ocasionar morte.

Os acidentes por equiparação são definidos pela Lei nº 8.213/91, em seu art. 21,

Que são aqueles acidentes ocorridos no percurso do trabalhador da sua residência para o trabalho e vice e versa.

É considerada doença profissional, segundo a Lei nº 8.213/91 Art. 20,

Aquelas desencadeadas pelo exercício do trabalho caracterizado por uma determinada atividade relatada na relação e elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Neste mesmo artigo define doenças do trabalho, como aquela adquirida em função de condições especiais em que o trabalho é realizado.

Para ilustrar a frequência de cada uma dessas formas de acidente tem os dados da Previdência Social (2012), Figura 2, registrados pela Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), mostram que 78,32% dos acidentes são acidentes típicos, e 18,92 % é de trajetos e o

restante, sendo a minoria do índice de acidentes com 2,76% são as doenças do trabalho.

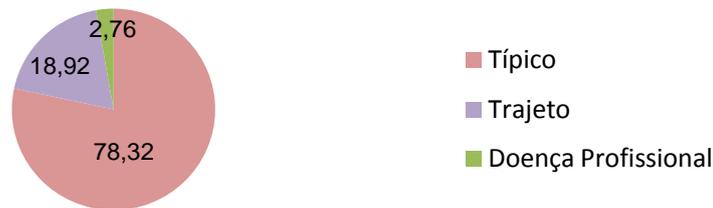


FIGURA 2: Porcentagem de acidentes do trabalho no ano de 2012.

Fonte: Dados da Previdência Social – 2012

6.1 CAUSAS DE ACIDENTE

Segundo o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego (2004), os acidentes podem surgir a partir de três causas, sendo relacionadas às máquinas, ao ambiente e ao homem.

As causas relacionadas às máquinas surgem a partir de uma função imprevista, que pode ser por falta de manutenção preventiva ou corretiva, e utilização da máquina além do limite.

Já as causas ambientais geralmente são causas externas. Ocorrem quando existe alteração climática inesperada, interferência de outros ambientes, mudança de layout, etc.

E, por fim, as causas relacionadas ao homem podem ser organizacionais ou pessoais. As organizacionais são falhas de outras pessoas que estejam envolvidas direta ou indiretamente ao trabalho podendo ser devido à falta de fiscalização, planejamento, treinamentos. As causas pessoais, que são aquelas que se derivam das falhas do trabalhador, como desobediência às normas, problemas pessoais e autoconfiança.

A maioria dos acidentes pode ser prevista e evitada com pequenas, simples e eficientes atitudes que exigem o envolvimento de todos da empresa, por meio de medidas seguras, como um bom planejamento e treinamento de segurança, prática de gerenciamento, cumprimento das normas de segurança dentre outros. Com essas atitudes, o índice de acidente pode ser reduzido, melhorando a autoestima, a competência e a produtividade dos funcionários.

6.2 IMPACTO DO ACIDENTE NO TRABALHADOR

Os acidentes do trabalho acarretam fatores negativos para a empresa, para o acidentado e para a sociedade, além de elevados custos e prejuízos sociais e econômicos, além

disso, Os danos relacionados ao trabalhador podem ser organizados em seis grupos: físico-funcionais, na qualidade de vida, profissionais, familiares e sociais, econômicos, psicológicos e morais.

Os impactos físico-funcionais são aqueles que cujo acidente gera alguma lesão corporal, perturbação funcional ou incapacidade. Entende-se por danos da qualidade de vida aqueles que provocam limitações físicas ou psicológicas ao acidentado, comprometendo o seu estilo de vida.

São considerados os agravos profissionais aqueles que dificultam o retorno às suas atividades laborativas por falta de confiança ou por incapacidade do trabalhador.

Os impactos familiares e sociais são aqueles que interferem na qualidade de vida das pessoas que convivem diretamente e indiretamente com a vítima do acidente, ou seja, a mudança de responsabilidades ou de hábitos de cada membro da família, colegas de trabalho e até mesmo da sociedade.

Já os prejuízos econômicos são todos impactos financeiros que o acidentado sofre diretamente ou indiretamente como, por exemplo, gastos com médicos e remédios (impacto direto) e perdas de gratificação por absentismos ou por não atingir alguma meta (impacto indireto). Os custos são calculados de maneira global não havendo análise de custos de acidente diferenciado por lesão, sendo impossível o ressarcimento de todos os gastos.

Por fim, as consequências psicológicas e morais são aquelas que geralmente são ocultas e mexem com o psicológico do acidentado, podendo gerar depressão, sentimento de inutilidade, culpa, exclusão social, incapacidade, humilhação entre outros sentimentos.

6.3 EFEITOS DO ACIDENTE

O acidente possui cinco efeitos que são: lesões leves, lesões moderadas, lesões graves, lesões fatais e prejuízos (financeiros, perda de tempo, atraso em entregas, perdas de clientes, substituições e treinamentos de pessoas temporárias). São considerados acidentes com lesões leves aqueles que incapacitam o trabalhador, de executar suas funções por menos de três dias. Já os acidentes com lesões moderadas são aqueles em que o trabalhador demora um período de 3 a 30 dias para retornar às suas funções.

Os acidentes com lesões graves também são conhecidos como acidente do trabalho mutilante. São aqueles em que o acidentado precisa mais de 30 dias para se

recuperar, possui enfermidade incurável. Essas lesões geralmente são perdas de membros, fraturas, queimaduras de 3º grau entre outros.

Por fim, entende-se como acidente fatal aquele em que ocasiona a morte ao trabalhador. Este óbito pode acontecer de imediato ou posterior ao acontecimento, independentemente onde seja, cuja causa seja decorrente a este acidente.

7. RETORNO AO TRABALHO

O momento de readaptação funcional não é um processo simples e rápido, por envolver profissionais de diversas áreas, adotando todas as medidas para a recuperação funcional do acidentado e a prevenção de sequelas. São necessárias muita cautela e disposição por todos os profissionais envolvidos com o acidentado.

Quando ocorre um acidente, é imprescindível o envolvimento de vários níveis hierárquicos, tais como o gerente, diretor, o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e outros. A equipe deve estabelecer uma atitude em relação às causas e às consequências do acidente.

Conforme o Oliveira (2003), não é costume da maioria dos funcionários de alto escalão (gerentes, encarregados) o seu envolvimento direto em relação à segurança e saúde no trabalho, salvo quando há ocorrência de acidentes graves. Por não se considerarem ou não terem sido considerados pelo empregador como responsáveis diretos pela promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

7.1. ATITUDES DOS COLEGAS E SUPERIORES DO SETOR

Ao receber um acidentado que ficou por longos períodos afastados, cabe ao Setor de Recursos Humanos prestar todo o acompanhamento inicial do trabalhador para a orientação de treinamentos de reciclagem ou mudança funcional, conforme a perícia médica.

Como na maioria das empresas, pessoas ou equipes recebem benefícios ou premiações por causada produtividade. Muitas vezes, devido a esses benefícios, o acidentado tem dificuldade de retornar normalmente ao seu ambiente de trabalho porque ocorre a falta de preparo dos colegas de trabalho. Para a chefia receber o acidentado e conciliar o processo de readaptação com as metas da empresa, exige-se muita paciência de todos envolvidos com a vítima, pois eles podem ficar limitados em não poder exigir muito esforço do trabalhador, o que pode prejudicar o resultado da equipe.

Segundo Massoni (2012), os colegas de trabalho devem receber um acidentado de maneira que ele não se sinta isolado, constrangido, humilhado, discriminado ou até mesmo inútil. Caso contrário, as atitudes negativas dos colegas podem dificultar o processo de readaptação, podendo abalar gravemente a saúde do trabalhador. Dependendo das atitudes e da frequência que elas são repetidas, podem ser caracterizadas como assédio moral.

Andrietta (2009) define o assédio moral como qualquer ação abusiva que expõe a pessoa a situações de constrangimento, atingindo a sua integridade física ou mental, gerando um ambiente negativo e dificultando o processo de retorno às atividades do acidentado. Nesse sentido, pode-se afirmar que há três tipos de pressões psicológicas caracterizados como assédio moral quando o trabalhador retorna ao trabalho.

O primeiro é o mais comum de todos, muitas vezes ocorrendo devido ao abuso de poder, fazendo com que a vítima sintase ameaçada e sem forças. É considerado assédio descendente, ou seja, quando o agressor possui um nível hierárquico superior ao do acidentado. É o assédio praticado pelo chefe contra o seu subordinado.

O segundo é mais raro, que é o assédio ascendente, sendo totalmente contrário ao assédio descendente. É quando o agressor é o subordinado que age contra o seu chefe. Geralmente, ocorre com um grupo de subordinados que não aceita o seu superior.

O terceiro é o assédio paritário ou horizontal: é quando ambos estão no mesmo nível hierárquico e exercem as mesmas funções. Geralmente, este tipo de assédio surge a partir da competitividade entre os colegas, individualismo e até mesmo do desejo de crescimento profissional.

Independentemente do tipo de assédio que o trabalhador sofre, devem ser tomadas atitudes necessárias e imediatas para que a situação não se agrave e traga problemas emocionais e físicos à saúde do trabalhador.

8. ATITUDES DO SESMT E DA CIPA EM RELAÇÃO AO ACIDENTE DO TRABALHO

O SESMT, juntamente à Comissão Interna de Prevenções de Acidentes - CIPA e aos sindicatos de classe, possui uma função importante dentro da empresa, pois cabe a ele descobrir as causas do acidente, de conscientizar os trabalhadores e acompanhar o acidentado no processo de readaptação. As equipes do SESMT e da CIPA são formadas por pessoas capacitadas, onde podem orientar os empregados e empregadores de forma segura para trabalhar e agir durante e após um acidente.

É dever do empregador, juntamente ao SESMT e à CIPA, adotar medidas que eliminem atitudes que possam agravar o estado físico e principalmente o psicológico do acidentado, como também adotar medidas preventivas ou corretivas para se evitar um acidente.

Para isso, é necessário que o empregador dê toda assistência necessária, como, por exemplo, evitar cobrar da chefia imediata os resultados do acidentado, punir quando os colegas ou o supervisor tentam expor o acidentado a uma situação constrangedora e dentre outras ações.

Desse modo, a partir das atitudes corretas, o SESMT e a CIPA devem receber o trabalhador de forma adequada sem que ele passe por situações constrangedoras, impedindo que o trabalho se transforme numa triste realidade marcada pela humilhação e sofrimento.

9. CONCLUSÃO

O trabalho faz parte do dia a dia das pessoas, pois através dele obtemos o necessário para a nossa sobrevivência, além de ser o meio principal que faz a economia girar. Porém, para o trabalho trazer bons frutos, é necessário que a segurança e a saúde do trabalhador sejam requisitos prioritários.

Quando ocorre algum acidente do trabalho, acaba-se gerando prejuízos muito altos para todas as partes envolvidas (empregador, sociedade e governo).

Nesse sentido, muitas pessoas não sabem, mas estão ligadas indiretamente às consequências de um acidente. Isso é devido aos impostos ou há uma mercadoria ou serviço atrasado por conta de acidente.

Investir na saúde e segurança do trabalhador reduz os custos e prejuízos que a empresa tem quando ocorre um acidente. Isso faz com que ela se torne mais competitiva, facilita o desenvolvimento coletivo de respeito aos trabalhadores e melhora a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O processo de retorno ao trabalho, após um período prolongado de afastamento por causa de um acidente, é um desafio cada vez maior para as organizações, pois o processo de readaptação é lento e deve-se ter todo o cuidado necessário para não agravar o quadro clínico e psicológico do trabalhador.

Os acidentes do trabalho podem gerar desconfortos para os empregadores, colegas de trabalho e para o próprio acidentado. Em contrapartida é necessário que empregadores e empregados vejam os acidente como uma oportunidade de aprendizagem, pois, após um acidente, a empresa precisa descobrir a falha e até rever os conceitos de segurança na empresa.

Recomenda-se que empregadores disponibilizem para seus empregados informações sobre possíveis riscos que suas atividades podem oferecer e que passem a investir em programas de prevenção de acidentes do trabalho, oferecendo todos os equipamentos imprescindíveis, visando à redução do acidente. Criar uma parceria entre o setor de recursos humanos, o SESMT e a CIPA para desenvolver um programa de treinamento de readaptação e acolhimento do trabalhador.

REFERÊNCIAS

1. ANDRIETTA, Simone Aparecida de Oliveira. **Acidente do trabalho: histórico legislativo e a evolução da proteção dos direitos do cidadão**. Piracicaba, 2009. 291 f. Monografia (Mestrado em Direito) Universidade Metodista de Piracicaba, 2009.
2. ARAÚJO, Adriane. Assédio moral organizacional. **Revista. TST**, Brasília, vol. 73, no. 2, abr/jun 2007.
3. BAPTISTA, Angélica; SILVA, Fernanda; Luz, Márcio; VERONEZ, Naiara; PALMIERE, Aparecido. O papel do SESMT no auxílio da gestão de empresas. **Revista. @LUMNI**, Alagoas, vol. 1, n° 1, 2011.
4. BRASIL. Decreto - Lei N° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 julho 1991.
5. BRASIL. Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994. Diário Oficial da União, Brasília, 30 dezembro 1994.
6. LOBO JÚNIOR, Antônio Carlos Cardoso. **Segurança do trabalho: perfil das empresas de médio porte da construção civil de Feira de Santana**. Bahia: 2008. 72 f. Monografia (Bacharel em Engenharia Civil) Universidade Estadual de Feira de Santana, 2008.
7. MASSONI, Túlio. Os Desafios do Trabalhador em Face da (Indevida) Alta Previdenciária - **Revista Brasileira de Previdência Atuária e Direito Previdenciário**, 1º edição novembro 2012.
8. MEDEIROS, Thaísa Porto. **A (não) prevenção de acidentes relacionados ao trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: 2012. 77 f. Monografia (Bacharel em Serviço Social) Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2012.

9. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Planilha: **31_01 Acidentes de Trabalho**, Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeeps-2011-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>>. Acesso em: 5 fev. 2014.
10. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Notificação de acidentes fatais, graves e com crianças e adolescente** - saúde do trabalhador protocolos de complexidade 2. Série A. Normas e Manuais Técnicos, 2006, Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/06_0442_M.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2014.
11. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Guia de análise** - acidentes de trabalho. Brasil, 2010. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D8C0D42012D94E6D33776D7/Guia%20AT%20pdf%20para%20internet.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2014.
12. MOREIRA, Alexandre Kascher. **Estudo sobre a aplicação da norma regulamentadora número 10 do Ministério do Trabalho e Emprego em laboratórios acadêmicos de engenharia elétrica**. Belo Horizonte: 2013. 118 f. Monografia (Mestre em Engenharia Elétrica) Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.
13. OLIVEIRA, João Cândido. Segurança e Saúde no Trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**. v.17. no. 2. p. 3-12, Abril/junho 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002>. Acesso em: 20 jun. 2014.
14. ORTIZ, Edilson; BIROLI, Silvio. O acidente do trabalho e as responsabilidades do empregador, **Revista Interfaces: ensino, pesquisa e extensão**, Suzano, no.1. p 53-62, 2009.
15. SANTOS, Altair. **Responsabilidade civil e acidente de trabalho**. Santa Luzia: 2010. 26 f. Monografia (Bacharel em Direito) Faculdade da Cidade de Santa Luzia, 2010.

16. SELVA, Jean Fernando. **A ação regressiva do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em face do empregador nos casos de acidente de trabalho.** Chapecó: 2010. 70 f. Monografia (Bacharel em Direito) Universidade Comunitária da Região de Chapecó, 2010.
17. SILVA, José. A saúde do trabalhador como um direito humano, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, da 15ª Região, n. 31, jul./dez. 2007. Disponível em <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/22101/saude_trabalhador_direito_humano.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 abr. 2014.
18. SILVA, Nilson Amaral. **A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.** Barbacena: 2012. 64 f. Monografia (Graduação em Direito) Universidade Presidente Antônio Carlos, 2012.