

**SEGURO ACIDENTE DO TRABALHO (SAT)**  
**Novas responsabilidades empresariais na gestão de pessoal.**

Por José André Beretta Filho

**(a) Introdução**

Desde setembro deste ano as empresas estão se defrontando com as novas regras para o pagamento do seguro acidente do trabalho (SAT).

Pelas novas regras (Decreto 6.042/07), pode o INSS agravar, ou melhorar, a auto-classificação feita pelas empresas com relação ao seu enquadramento dentro do SAT dependendo do desempenho que as mesmas possam ter em termos de acidentes do trabalho, desempenho esse avaliado por um Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Assim, aquelas empresas que apresentarem um FAP reduzido poderão ter redução de 0,50 centésimos em sua alíquota efetiva, enquanto que aquelas que apresentarem índices elevados poderão ter um agravamento de até 2,0 inteiros em sua alíquota efetiva, sendo que as alíquotas efetivas vão de 1% a 3% incidentes sobre o total da remuneração paga, a qualquer título, aos seus empregados.

O FAP será publicado anualmente e dado a conhecer às empresas que poderão verificar a correção dos dados e, eventualmente, pleitear a revisão quando os acharem incorretos.

A idéia básica que norteia essa nova metodologia é buscar incentivar um comportamento empresarial que vise a reduzir o índice de acidentes de trabalho, considerado excessivo, e que redunde, além dos problemas sociais e produtivos decorrentes desses acidentes (mutilações, afastamentos de trabalhos etc) num gasto considerável de recursos públicos na manutenção de benefícios sociais, induzindo, por mecanismos financeiros punitivos, que as empresas que tenham desempenhos mais negativos arquem com parcelas maiores da conta, e aquelas com desempenho mais positivo com parcelas menores, numa espécie de justiça social.

O FAP é definido a partir de uma técnica, descrita no artigo 202-A do Decreto 3.048/99, e que toma como base que haverá sempre um acidente do trabalho quando houver identificação de nexos entre o trabalho e o agravo (lesão, doença, distúrbio) conforme o disposto art. 337 do Decreto 3.048/99.

**(b) Fatos**

Implantado o sistema, as empresas já comunicadas, pelo governo, de seu desempenho.

Muitas delas tiveram a enorme surpresa de verificar que um grande número de situações foi a elas imputado como sendo acidentes de trabalho, exigindo-lhes uma tarefa enorme no sentido de se contrapor aos dados estatais e visando, assim, a evitar o agravamento de suas alíquotas, pela aplicação de um adicional de contribuição, sendo que, muitas vezes, essa tarefa não logrou sucesso, ocasionando a necessidade de pagar o SAT com o acréscimo ou adoção de outras medidas legais, com os custos decorrentes.

### **(c) Comentários**

Em que pese a boa intenção do sistema, pode ser dito que a introdução do mesmo foi feita de modo extremamente rápido, mas o que é pior, sem que suas bases de dados fossem razoavelmente sustentáveis ou confiáveis por parte do governos.

É sabido que os sistemas previdenciários brasileiros são extremamente deficientes no que diz respeito à fiscalização dos acidentes e a concessão de benefícios, não sendo raros os casos onde homens recebem o benefício do salário-maternidade e os casos de pessoas que continuam a receber auxílio-doença anos após já terem retornado à ativa.

Sem criticar os médicos-peritos envolvidos, as perícias realizadas, que são a base para a concessão de benefícios na forma da lei, são extremamente simplistas e, por vezes, não são capazes de avaliar adequadamente um estado médico tomado a partir de um histórico mais amplo, isto é, considerando situações pré-existentes ou outros elementos.

Nessa linha, situações médicas que não teriam relação direta com o atual trabalho realizado, mas sim com situações pretéritas ou com atividades fora do trabalho, acabam sendo diagnosticadas e referidas como acidentes do trabalho e, influenciando nas estatísticas do FAP.

Por outro lado, as empresas também são parte do problema, na medida em que deixam de adotar ações preventivas que as possibilitariam contestar, de modo vencedor, dados incorretos a elas imputados.

Por exemplo, nos procedimentos de contratação, não realizam levantamentos adequados da situação médica e individual dos candidatos, ainda que observadas todas as restrições legais que regem a matéria, ficando privadas de conhecer a real condição dos candidatos.

Da mesma forma, o acompanhamento dos empregados durante a sua vida profissional é feito, em boa parte dos casos, com pouco cuidado, os arquivos médicos sendo atualizados mais como forma de cumprir a lei do que de um exercício de responsabilidade empresarial, seja no sentido de evitar riscos, mas também de auxiliar os empregados na prevenção de doenças, lesões etc. Ao assim agir, as empresas acabam por não se munir de elementos válidos à defesa de seus interesses em situações onde seja questionada.

Vale, aqui, um exemplo: um determinado empregado é afastado em virtude

de diagnóstico de lesão por esforço repetitivo (L.E.R.), sendo que o empregado, na empresa, fazia uso de computador. Esse afastamento veio indicado como doença do trabalho, compondo o FAP negativo da empresa. Por outro lado, a empresa não tinha informação sobre o uso do computador pelo empregado e não sabia que o referido empregado jogava squash 3 vezes por semana e usava o computador em sua residência por cerca de 3 horas diárias.

Nesse caso, uma ficha mais acurada do empregado poderia permitir levantar dúvida quanto ao efetivonexo causal entre o trabalho e a lesão. No entanto, por ausência do dado de parte da empresa (e possivelmente também pela falta de precisão da perícia médica oficial), a conclusão "lógica" acaba sendo a doença laboral!

Deve ser frisado que o que se coloca aqui não é a proposição de adoção de um sistema de monitoramento desenfreado, invasivo ou que leve à adoção de mecanismos de preconceito ou discriminação no trato dos recursos humanos. Ao contrário, a idéia é de que as empresas devem atuar, cada vez, mais de modo responsável na gestão desses recursos, o que é parte da valorização da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (Constituição Federal, art. 1º., incisos III e IV, arts. 6º. e 7º. e 170 – a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano -).

#### **(d) Recomendações**

Isto posto, parece claro que as empresas devem olhar com mais atenção para as suas práticas de RH, uma vez que há uma inexorável atribuição de maiores responsabilidades legais a elas em virtude do impacto que causam à sociedade.

Nessa linha, medida salutar é a auditoria das suas atuais práticas, os exames admissionais, os periódicos e os de desligamento.

Vale, ainda, frisar a importância do relacionamento contínuo e direto das áreas de RH com os médicos e outros profissionais que assessoram as empresas, discutindo com eles situações que possam indicar possíveis riscos laborais (ruídos, vibrações, calor, tensões emocionais que levam a "stress", problemas ergonômicos), mas também temas extra-laborais mas que possam repercutir nas condições do trabalho, aprimorando a qualidade dos arquivos, porque isso não se reverte apenas em pról da empresa, mas sobretudo para o próprio empregado que pode ter, nesse mecanismo, um sistema razoável de acompanhamento médico periódico e regular.

Essa ação deve ser transparente e claramente percebida pelos empregados e pelos stakeholders e sociedade.

É possível afirmar que a adoção dessas medidas pode gerar custos no curto prazo. Não obstante, no médio e longo prazos, por serem práticas preventivas, esses custos tendem a ser diluídos rapidamente, e até mesmo gerando ganhos marginais, seja pela redução dos problemas, bem como mas

pela sinergia positiva que essa estratégia traz pelo fluxo de informações entre empresa e empregados.

É evidente que a proposta aqui contida não elimina a necessidade de as empresas examinarem cuidadosamente as imputações a elas feitas pelo FAP e de buscarem discutir pelas vias legais possíveis erros. No entanto, ela realça a importância de um criterioso trabalho de prevenção administrativa.

São Paulo, 08 de outubro de 2007.

[José André Beretta Filho é sócio de **Advocacia Muzzi**]