

PAPEL CONTEMPORÂNEO DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NA GARANTIA DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

CONTEMPORARY ROLE OF THE INTERNAL ACCIDENT PREVENTION COMMISSION IN ENSURING A BALANCED WORK ENVIRONMENT

Lucas de Souza Lehfeld¹

Marcelo Braghini²

RESUMO

O presente artigo tem como premissa a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado como direito subjetivo do empregado, principalmente a partir da força normativa do direito fundamental estabelecido no art. 7º, XXII, da CF, garantido institucionalmente pela atuação do Ministério Público do Trabalho em matéria ambiental. Contudo, e observando a organicidade interna da empresa, vislumbramos a possibilidade da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente) órgão interno alinhado com a exigência da função social da propriedade (art. 5º, XXIII, da CF c/c art. 170, III, da CF), permitir a satisfação do desiderato constitucional através da implantação efetiva dos programas de “gestão de risco”, previsto nas normas regulamentares da Portaria nº 3.214/78 do MTE, como elemento de indução à responsabilidade subjetiva do empregador (art. 7º, XXVIII, da CF), a partir da constatação do acidente do trabalho, no sentido *lato*, lastreado nos fundamentos infraconstitucionais da Lei nº 8.213/91.

Palavras-chave: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado. Direito Subjetivo.

ABSTRACT

This article is premised on ensuring an environment of balanced work as a subjective right of the employee, mainly from the normative force of the fundamental right laid down in art. 7, XXII, of the Brazilian's Constitution, institutionally, guaranteed by the Labor Public Ministry on the environment issues. However, and observing the internal organic structure of the company, we see the possibility of CIPA (Internal Commission for Accident Prevention) internal organ line with the requirement of the social function of property (art. 5, XXIII e art. 170, III, both of the Brazilian's Constitution), enables the performance of the constitutional goal through the effective implementation of "risk management" programs, provided for in the regulations of Decree no 3,214/78 of MTE as induction element of the subjective responsibility of the employer (art. 7, XXVIII of the Brazilian's Constitution), based on the

¹Mestre em Direito pela UNESP, Doutor em Direito pela PUC/SP, Pós-doutor em Direito pela Universidade de Coimbra, Professor do curso de Mestrado *stricto sensu* em Direito Coletivos da UNAERP, Advogado e Professor. Email: llhefeldrp@gmail.com

²Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela PUC/GO, Especialista em Direito Tributário pelo IBET, Mestre em Direitos Coletivos pela UNAERP, Advogado e Professor. Email: braghini.advocacia@gmail.com

statement of work accident, in the broad sense, backed in infra fundamentals of Law nº 8.213/91.

Keywords: Internal commission of accident prevention. Environment balanced work. Subjective right.

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho temos o objetivo de discutir a configuração atual da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), como uma comissão composta por representantes eleitos dos empregados e empregadores, que tem como missão institucional a proposição de melhores condições de trabalho, com foco central no meio ambiente laboral, bem como no controle e fiscalização dos programas de gestão de riscos exigidos pela legislação.

2. DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO

Na história recente do Brasil, até mesmo pelo modelo trabalhista vigente no Brasil (forte viés interventivo Estatal sem margem à negociação direta entre empregados e empregadores), não há exemplos de comitês interno na legislação pátria para tratar das mais diversas implicações decorrentes da aplicação das regras trabalhistas, não havendo nenhum exemplo quanto à questão previdenciária.

Diante deste cenário, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) torna-se um dos principais exemplos, para não dizer o único, de comitê de empresa impostos pela legislação laboral, com perfil eminentemente democrático pela composição paritária de representantes dos empregados e empregadores, sendo destacado por Arnaldo Süssekind¹ um pouco da história da CIPA no Brasil:

Algumas empresas, em nosso País, admitiram o representante de pessoal ou o delegado sindical; mas os órgãos de co-gestão, ainda que em assuntos limitados ou com encargos consultivos, têm sido evitados tanto por empresários como pelas associações sindicais. O que, entre nós, tem apresentado resultados razoáveis é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cuja criação, em empresas de médio e grande porte, foi imposta pelo Decreto-lei n. 7.036, de 1944, elaborado por Comissão em que funcionou como relator o emérito juslaborista José de Segadas Vianna. Hoje, a CLT trata da compulsoriedade da instituição da CIPA, sua composição paritária e garantia de emprego dos titulares da representação dos

¹SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. vol. 1. São Paulo: Ltr, 2002. p. 466.

trabalhadores (arts. 163 a 165), sendo suas atribuições e funcionamento objeto de “Normas Regulamentadoras” baixadas pelo Ministério do Trabalho.

Ademais, destacamos o posicionamento de Celso Antônio Pacheco Fiorillo, que identifica a preocupação com a proteção do meio ambiente do trabalho no Mundo, e não apenas no Brasil, a partir do surgimento da sociedade de massas com a revolução industrial inglesa ocorrida no século XVIII, vejamos:

A preocupação com o meio ambiente do trabalho passou a existir com o surgimento das sociedades de massa, fenômeno observado no início da segunda metade do século XVIII, não havendo, quanto à data, limites precisos fixados pelos historiadores. O crescimento econômico, se por um lado trazia o desenvolvimento da indústria e do próprio Estado, por outro cuidou de provocar a degradação do meio ante as práticas selvagens do capitalismo, preocupado em produzir em grande escala sem atentar para a preservação da qualidade de vida. Apesar de essa preocupação ser relativamente recente, constata-se que os problemas relacionados à saúde do trabalhador são antigos, verificando-se na Grécia as primeiras preocupações com relação à saúde/trabalho. A preocupação com a criação de metas para a melhoria das relações de trabalho e meio que determinadas tarefas eram executadas cresceu em meados do século XVIII, porque, com a Revolução Industrial, houve a organização de grupos empenhados em lutar por melhores condições de trabalho, pleiteando modificações e benefícios².

Atualmente, a CIPA é obrigatória nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, tendo suas atribuições regulamentadas através da Norma Regulamentar nº 05, da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

3. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE LABORAL

O suporte constitucional da CIPA está plasmado no direito fundamental que garante aos trabalhadores um meio ambiente do trabalho equilibrado, sendo necessário estabelecer como premissa o conceito de meio ambiente do trabalho adotado por Celso Antônio Pacheco Fiorillo, posto que o meio ambiente do trabalho é meio ambiente artificial, decorrente da intervenção do homem na natureza, e em razão disso pode ser compreendido como:

²FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 9ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 339.

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e da ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc)³.

A Constituição Federal de 1.988 prevê com direito fundamental do trabalhador o meio ambiente do trabalho equilibrado, conforme depreende do inciso XXII do art. 7º da CF, ao prever como direito social do trabalho urbano e rural a: “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”.

Não há dúvidas diante da clareza do dispositivo em destaque, que o empregado tem direito subjetivo constitucional a um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, impondo-se ao empregador as obrigações relativas à SST (Saúde e Segurança do Trabalhador), previstas nas Normas Regulamentares da Portaria nº 3.214/78 MTE, impondo diversos programas de gestão de risco, com base na delegação legislativa do art. 155, I, da CLT, tornando-se referido dever legal, parâmetro, para a aferição da responsabilidade subjetiva do empregador diante do acidente do trabalho, seja para reparação de danos morais, ou materiais.

Inegável a legítima intenção do legislador constitucional em legitimar o estímulo quanto aos investimentos em Saúde e Segurança do Trabalho, conforme inovação legislativa estabelecida na Lei nº 10.666/03, o legislador infraconstitucional, admite, através de lei, a majoração de alíquotas em um sistema de tarifação individual, dependendo a efetivação da diretriz constitucional de ferramentas capazes de induzir os empregadores a uma conduta condizente com o atual estágio de evolução da humanidade (inclusive sob a perspectiva empresarial), e somente poderemos ter investimentos maciços no meio ambiente laboral a partir do momento em que a inércia e negligência do empregador acarretem o aumento do valor dos tributos incidentes sobre folha de pagamento, como forma de obter um círculo virtuoso, segundo o qual o empregador que investe mais tem menos acidentes e em razão disto paga menos tributos.

Neste ponto, é esclarecedor o alerta de Airton Kwikto⁴, vejamos:

A empresa que não investe em segurança e medicina no trabalho, ou ainda, a empresa que mascara o risco ambiental, poderá ter que pagar muito de carga tributária, porém, aquela que zela pela segurança e saúde de seu empregado

³*Ibid.*, p. 22.

⁴ KWITKO, Airton. **Fap e ntep: as novidades que vêm da previdência social**. São Paulo: LTr: 2008. p. 18.

terá uma redução tributária e poderá investir este valor em mais produção, passando a ganhar novos mercados e clientes.

Inegável para nós o valor ético que se busca preservar através da aplicabilidade da diretriz constitucional, que não consiste em um valor absoluto, em si, devendo harmonizar-se com os demais princípios constitucionais, também, caros ao nosso legislador Constituinte Originário, mas revelando a força da diretriz estabelecida como preceito fundamental, e com proteção fixada nas cláusulas pétreas estabelecidas no art. 60, § 4º, IV, da CF.

Citando Jorge Miranda, Alexandre de Moraes⁵ esclarece a respeito da harmonização dos princípios constitucionais fundamentais:

A contradição dos princípios deve ser superada, por meio da redução proporcional do âmbito de alcance de cada um deles, ou, em alguns casos, mediante a preferência ou a prioridade de certo princípios.

Desta forma, ainda que deva preservar sua harmonização com outros princípios constitucionais, a exemplo da livre iniciativa (art. 170, *caput*, da CF), que nos revela a não interferência indevida do Estado nas questões *interna corporis* da empresa, jamais as questões acidentárias devem estar em segundo plano, devem ser questões estratégicas tendo em vista o seu próprio *status* constitucional.

4. NOVOS MODELOS DE COMITÊS INTRAEMPRESARIAIS

Atualmente o governo discute a possibilidade de criação de comitê intraempresarial com a finalidade da composição direta de interesses entre empregado e empregador, e nesta diretriz devemos destacar o movimento incipiente e com excelentes resultados apresentados pela Mercedes-Benz, veiculado em reportagem da Revista Exame⁶ de 27 de junho de 2012, em que nas reuniões semanais dos empregados com os diretores há a liberdade de se discutir desde a cerveja do churrasco do fim de semana, como uma solução alternativa para evitar as demissões coletivas em tempos de baixa demanda internacional por produtos e serviços, com a chancela do presidente do TST, João Oreste Dalazen, à época, observando a iniciativa como medida para desafogar o número crescente de demandas

⁵MORAIS, Alexandre de. **Direito constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 11.

⁶REVISTA EXAME. ed. 1021, ano. 46, nº 15, 8 de agosto 2012.

trabalhistas e previdenciárias, facilmente evitadas através do entendimento direito entre empregados e empregadores.

Tal iniciativa governamental tem por finalidade os estudos quanto à criação dos denominados Comitês Sindicais de Empresa, ao admitir uma maior flexibilização na aplicação das regras laborais, adequando-as às necessidades de cada uma das empresas, municiando os empresários com as ferramentas necessárias para enfrentar crises econômicas agudas, bem como havendo o intuito de arrefecimento do efeito colateral relacionado à manutenção dos postos de trabalho, uma vez que na maioria das atividades industriais, desvinculadas de uma realidade territorial intrínseca (diferente, por exemplo, da construção civil), permite a manutenção e preservação dos postos de trabalho geradores de riquezas ao país por intermédio dos tributos, além da manutenção da coesão do tecido social pelas implicações sociais de um mercado de trabalho pujante.

Entendemos que a legitimidade dos referidos comitês estão na condução do processo de implementação e manutenção de forma consensual, envolvimento direitos dos representantes dos empregados e prepostos indicados do empregador, todos eles envolvidos na proposição que assegure o alcance de condições de trabalho favoráveis, ainda que trâmite negocial haja a necessidade concessões recíprocas, dentro dos limites: éticos, boa-fé objetiva e lealdade; que devem permear ao contrato de trabalho, e a eficácia de suas decisões está na prevenção do conflito, tendo em vista o esvaziamento contemporâneo das Comissões de Conciliação Prévia, com a obrigatoriedade revelada no art. 625-A da CLT, pelas decisões concedidas nas ADIN's nº 2139 e 2160, prestigiando o amplo acesso ao Poder Judiciário consagrado no art. 5º, XXXV, da CF.

A iniciativa, no sentido de expandir a existência de órgão intermediário organizado, vê nos referidos comitês o instrumento hábil para ajustar a aplicação dos direitos à realidade empresarial vivenciada em dada célula empresarial, o que Maurício Godinho Delgado⁷ chama de adequação setorial negociada, dentro da realidade das negociações coletivas sob a tutela sindical, fundamentado na atuação de um movimento social de trabalhadores “maduro”, com identidade própria, que não identifica nos trabalhadores apenas um conjunto de hipossuficientes (próprio dos primeiros movimentos grevistas dos anos 70 vivenciados no ABC paulista), mais como um elemento indispensável (*stakeholder*) ao sistema produtivo, cujos interesses deverão ser alinhados com os interesses da empresa.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª. Ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1319.

Nossa experiência jurídica contemporânea admite uma participação efetiva dos trabalhadores com a questão laboral que sobressai em cada unidade produtiva, representados pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), instalada em cada estabelecimento empresarial com o número de trabalhadores definidos em norma regulamentar, não havendo qualquer incompatibilidade técnica com a matéria objeto de suas apreciações institucionais com as novas e possíveis - no campo pré-jurídico de pura especulação - atribuições do futuro Comitê Sindical de Empresa (CSE).

Prega-se não a prevalência, mas a harmonização dos interesses patronais e profissionais, estes representados pela identidade da célula social decorrente da reunião de seus membros, fenômeno social gestado na própria gênese do direito do trabalho, aproveitando, quiçá, uma estrutura institucional já existente com a paulatina alteração do perfil dos seus membros no médio prazo, sua competência não mais estará restrita às questões acidentárias, implantando-se um novo *standard* no que se refere à regulamentação das relações laborais no país, e sistema alternativo de solução das controvérsias trabalhistas e previdenciárias.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inegável a necessidade de alteração de paradigma quanto à possibilidade de solução dos conflitos de interesses, trabalhistas e previdenciários, serem feitos internamente com participação de um corpo intermediário que garantirá a efetividade do sistema, lastreado na confiança depositada pelo próprio ser social, inviabilizando a proliferação das discussões na seara judicial, cuja nulidade das decisões será contrária ao próprio objetivo que se pretendia ver alcançado com a medida.

REFERÊNCIAS

- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª. Ed. São Paulo: LTr, 2014.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 9ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- HABERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional - a sociedade aberta dos intérpretes da constituição**. Porto Alegre: Fabris, 1997.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Porto Alegre: Fabris, 2009.

KWITKO, Airton. **Fap e ntep: as novidades que vêm da previdência social**. São Paulo: LTr: 2008.

MORAIS, Alexandre de. **Direito constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. vol. 1. São Paulo: Ltr, 2002.

Recebimento: 03.08.2015

Aprovação: 21.09.2015