

MORTE POR EXCESSO DE TRABALHO (KAROSHI)

Libia Martins Carreiro*

1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O termo “Karoshi” é utilizado no Japão para definir “morte por excesso de trabalho”, no qual KARO significa excesso de trabalho e SHI, morte.

O “Karoshi” é descrito na literatura sociomédica como um quadro clínico extremo (ligado ao estresse ocupacional) com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro vascular.

O primeiro caso de morte súbita registrado ocorreu em 1969, no Japão, quando um trabalhador de 29 anos, empregado da área de distribuição de jornais da maior empresa japonesa do ramo, morreu por infarto.

Esse novo fenômeno foi rapidamente rotulado “Karoshi” e foi imediatamente visto como uma nova e grave ameaça à força de trabalho.

Em 1987, como a preocupação pública aumentou, o Ministério do Trabalho japonês começou a publicar estatísticas sobre “Karoshi” e, em 1991, anúncios sobre “Karoshi” apareceram em jornais estrangeiros.

Recentemente, em dezembro de 2007 e janeiro de 2008, os canais de comunicação de todo o mundo noticiaram que a Corte de Nagoya, no Japão, reviu a decisão do Ministério do Trabalho que havia recusado benefícios à viúva de ex-funcionário da Toyota Motor, Kenichi Uchino, que morreu em 2002 por excesso de trabalho, dando novamente notoriedade a esse trágico evento que tem ocorrido com os empregados.

No Japão as horas extraordinárias trabalhadas, em geral, não são remuneradas. São consideradas como trabalho voluntário. A decisão da Corte de Nagoya é importante porque pode aumentar a pressão sobre as empresas para tratar das “extraordinárias livres” (trabalho que um empregado é obrigado a executar, mas não recebe) como trabalho remunerado.

Os números oficiais dizem que os japoneses trabalham cerca de 1780 horas por ano, ligeiramente menos do que os americanos (1800 horas por ano), embora mais do que os alemães (1440). Mas as estatísticas são falaciosas, pois não contam as “extraordinárias livres”. Outras mostram que um em cada três homens com idade entre 30 e 40 anos trabalha mais de 60 horas por semana. Metade desses não recebe nenhuma hora extraordinária.

Na atualidade, anualmente o Ministério do Trabalho japonês tem indenizado entre 20 e 60 famílias de trabalhadores que morrem pelo “Karoshi”. Alguns especialistas consideram que as vítimas do KAROSHI ultrapassam 10.000/ano.

O Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência Social japonês publicou estatísticas relevantes em 2007: 147 trabalhadores morreram, muitos por acidentes vasculares cerebrais ou ataques cardíacos.

* Analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Cândido Mendes de Vitória/ES. E-mail: libiacarreiro@gmail.com.br.

Por se tratar de um termo médico-social, o “Karoshi” abrange uma interdisciplinaridade considerável, sendo objeto de estudos por administradores, psicólogos, médicos, juristas, dentre outros profissionais.

Segundo Lílina Guimarães, Professora Doutora do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiátrica da FCM/UNICAMP, em artigo publicado no sítio da Sociedade Paulista de Psiquiatria Clínica, no Japão

as autoridades resistiram a princípio, ao reconhecimento desta patologia como sendo de origem ocupacional, mas a grande pressão social e o crescente número de viúvas e filhos que impetraram processos indenizatórios contra as empresas e o governo fizeram com que a 1ª indenização fosse concedida já nos anos 70.

Relata ainda a Professora que:

O Ministério do Trabalho japonês começou a publicar estatísticas sobre o KAROSHI, de 1980 a 1987, e estas apontam para o fato de que o KAROSHI privilegiava quanto à sua sintomatologia terminal: os ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs) acometendo mais, aqueles que trabalham mais de 3000 horas/ano.

Os estudos realizados pelo Ministério do Trabalho japonês indicaram que as mortes foram associadas a longas horas de trabalho, trabalho por turnos, trabalho e horários irregulares. A maioria das vítimas trabalhava longas horas, equivalentes a mais de 3000 horas por ano, pouco antes do falecimento.

A Organização Internacional do Trabalho, no XVI Congresso Mundial de Saúde e Segurança no Trabalho, realizado em Viena, no dia 27.05.2002, e em relatório publicado em 2003 reconheceu o “Karoshi” como causa de morte relacionada ao trabalho ao constatar que 23% de trabalhadores morrem por doenças circulatórias relacionadas ao trabalho, sendo que um dos principais fatores que contribuem para a morte são as doenças cardiovasculares, que têm, entre suas causas, o trabalho por turnos e trabalho noturno, longas horas de trabalho (incluindo a morte por *overwork*, às vezes conhecido como “Karoshi”).

A Convenção n. 187, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2006, recomenda aos países a adoção de políticas nacionais de prevenção de acidentes do trabalho, o que pode auxiliar na diminuição dos casos de morte súbita entre os empregados.

No dia 24 de julho de 2007, o Japão ratificou a Convenção n. 187 da OIT e assumiu o compromisso de fortalecer seu sistema de saúde e segurança no trabalho, sendo o primeiro país do mundo a ratificá-la.

2 REPERCUSSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

No âmbito social do trabalho, em especial no contrato de trabalho, a realização de excessivas horas extras tem sido uma das situações mais comuns relacionadas com o “Karoshi”.

A realização de horas extras é uma exceção prevista em lei (CF, art. 7º, XIII; CLT, arts. 58 a 61). Todavia, o que vemos no dia-a-dia das empresas, indústrias e comércio é a exigência reiterada do trabalho extraordinário para aumentar a produção e o lucro.

No Brasil, os casos de morte por excesso de trabalho já vêm sendo investigados. A Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho, com apoio do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, investigou em 2005 os casos de “morte súbita” de cortadores de cana no interior do Estado de São Paulo, conforme publicado em 20.12.2005, no sítio www.reporterbrasil.org.br.

Em decorrência dessa ação conjunta foi elaborado um relatório por Cândida Costa, da Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho. No relatório registrou-se que entre abril de 2004 e 2005 pelo menos 10 trabalhadores morreram na região canavieira de Ribeirão Preto, interior de São Paulo, de causas semelhantes. A avaliação foi de que as péssimas condições vividas pelos bóias-frias, o corte de cana e o pagamento proporcional - por metro de cana colhido - favoreceram a ocorrência de mutilações e estavam ligados à ocorrência de paradas cardíacas e até acidentes cerebrais hemorrágicos.

Segundo constatou Cândida Costa:

O pagamento proporcional à produção é o principal malefício observado neste tipo de trabalho, porque faz com que os trabalhadores trabalhem além de seus limites físicos para conseguirem uma melhor remuneração, implicando o aumento da jornada de trabalho, que pode chegar de 10 a 12 horas por dia.

Em conclusão, a Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho sintetiza:

O trabalho, no cumprimento de sua função social, tem como natureza proporcionar a todo ser uma forma de vida digna baseada na emancipação da pessoa humana, sendo, portanto, um dos princípios dos direitos humanos. A forma como é utilizada a mão-de-obra pelas empresas monocultoras no interior do estado de São Paulo condiciona os trabalhadores à alienação pelo trabalho, dependência e exploração, convertendo o que seria um direito humano obrigatoriamente garantido pelo Estado num esforço penoso, aprisionador dos seres humanos. Cabe, portanto, ao Estado brasileiro, compreendido nas suas esferas municipais, estaduais e federal, zelar pelo respeito ao trabalho como um direito humano, buscando-lhe meios de efetividade, visando garantir que a sua implementação proporcione aos cidadãos trabalhadores meios capazes de prover a sua vida e de seus familiares, de forma digna.

Porém, não é só no âmbito rural que os casos de morte súbita têm feito vítimas.

Em 18.09.2006, o Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais ajuizou ação civil pública em face da empresa METALSIDER LTDA., distribuída perante a 3ª Vara do Trabalho de Betim/MG sob o número 00648-2006-028-03-00-9, e requereu medidas judiciais para que a empresa fosse forçada a cumprir a legislação relativa à saúde e segurança no trabalho.

O ajuizamento da ação foi motivado após a morte de um empregado da referida empresa. A fiscalização efetivada pela Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador da Delegacia Regional do Trabalho apontou como causas concorrentes da morte do empregado o “excesso de jornada, realização de horas extras diárias e falta de descanso semanal remunerado”.

A ação foi julgada procedente em primeiro grau e mantida pela 1ª Turma do Tribunal Regional de Minas Gerais, sendo determinadas as seguintes medidas:

- a) limitar a jornada de trabalho dos seus empregados a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, admitindo o labor em sobrejornada nos termos dos arts. 59 e 61 da CLT;
- b) concessão de repouso semanal remunerado, de no mínimo 24 horas consecutivas, na forma do art. 67 da CLT, sem prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas para o descanso entre jornadas;
- c) concessão de intervalo intrajornada, em conformidade com o disposto no art. 71 da CLT;
- d) concessão de intervalo entre jornadas mínimo de 11 horas na forma do art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao apreciar o recurso interposto pela empresa nos autos do processo suprarreferido, o Relator Desembargador Marcus Moura Ferreira destacou com brilhantismo que:

É fato que as horas extras têm sido praticadas pelas empresas de forma indiscriminada, de modo que há muito não conservam o seu caráter de excepcionalidade, o que, além de prejudicar a inserção de novos empregados no mercado, põe em risco a incolumidade dos trabalhadores permanentemente sobrecarregados com a duração anormal da jornada. Com o advento da Carta Magna de 1988 e a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, buscando-se a criação de novos postos de trabalho, verificou-se, ao contrário, um forte crescimento na execução de horas extras. Todavia, a expectativa era de que este fosse apenas um expediente transitório de organização empresarial, até a contratação de novos trabalhadores ou automatização da produção. Contudo, tal artifício potencializou-se como nova forma de dominação e precarização do trabalho. Dados do DIEESE demonstram que houve aumento de quase 20% de empregados assalariados que trabalharam além da jornada legal semanal, de 1988 a 2005. Em alguns setores, como no comércio, este índice atingiu 56%.

Em razão da importância do tema tratado na referida ação, o Ex.^{mo} Juiz Relator determinou a aposição do selo “TEMA RELEVANTE”, do Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, conforme Ato Regulamentar n. 04, de 04 de maio de 2007 deste Tribunal.

Vale destacar que a empresa METALSIDER LTDA. recorreu de revista da decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sendo negado seguimento ao recurso, o que culminou na interposição de agravo de instrumento para o Tribunal Superior do Trabalho, ainda não apreciado.

De fato, a matéria tratada na referida ação demanda mais atenção de todos aqueles envolvidos na relação de trabalho. Conforme destacou o Desembargador Marcus Moura Ferreira em seu voto:

[...] o trabalho em horas extras é fortemente atraente para o setor produtivo, visto que permite maior flexibilidade de ajuste da produção em função da flutuação da demanda. Ademais, a utilização permanente do sistema de horas extras permite a contratação de empregados com salários mais baixos, porque estes serão complementados pelo pagamento das horas extras.

Todavia, é fato notório que a realização de horas extras, em que pese ser atrativa ao empregado sob o aspecto remuneratório, traz conseqüências muitas vezes irreversíveis para sua saúde, além de afetar a vida do empregado, que abre mão do convívio familiar, do lazer, do descanso.

A preocupação com os excessos cometidos na prorrogação da jornada de trabalho é assunto recorrente na doutrina e jurisprudência pátrias.

Arion Sayão Romita aborda a banalização das horas extras no Brasil:

Os baixos salários correspondentes à jornada normal são reforçados pela paga advinda das horas suplementares [...] As elucubrações dos teóricos (necessidade de repouso, acesso ao lazer, prevenção de acidentes, combate à fadiga, etc.) cedem diante da realidade econômica: é preciso que os trabalhadores ganhem mais. Os empregadores, docemente constrangidos, aderem: os custos da produção se reduzem, já que não precisam admitir novos empregados.

Depreende-se do visto que o sistema de horas extraordinárias, que deveria ser exceção, limitada a duas horas diárias, passou a ser a regra, com trabalho além do limite previsto no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Aliado a isso, verifica-se, por parte das empresas, o descumprimento do disposto no § 1º do artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, que deixam de comunicar ao Ministério do Trabalho a prorrogação da jornada além do limite legal nos casos autorizados pela lei, como também não observam os períodos de descanso a que fazem jus os empregados.

Os acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e os casos de morte agora relatados decorrem, em grande parte, desse rol de infrações por parte das empresas.

Em que pese o artigo 75 da Consolidação das Leis do Trabalho prever que a Delegacia Regional do Trabalho tem competência para a imposição de multas às empresas em caso de infração aos artigos 57 a 74 do mesmo Diploma Legal, somente a imposição de multas não tem sido suficiente para inibir as condutas ilegais das empresas e também não se presta a recuperar o que foi perdido pelo empregado, seja a vida, seja a saúde.

Muitas vezes a infração não é somente à lei, mas também aos princípios basilares do Direito do Trabalho, pois, muito mais do que violação à lei, esses empregadores não observam que os empregados devem se tratados com respeito e dignidade.

De fato, é necessária uma conduta mais atuante dos poderes públicos, bem como dos sindicatos de empregados. Importantíssima é a atuação do Ministério Público do Trabalho, com o ajuizamento de ações em face das empresas infratoras visando a obter um pronunciamento judicial, como o proferido pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, para impor obrigações voltadas à correção dos erros cometidos, observância da legislação e reparação dos danos suportados pelos empregados prejudicados.

Além das ações repressivas, as ações preventivas devem ser prioridades nas empresas, assim como a prática efetiva de avaliação dos riscos e perigos no ambiente de trabalho, combatendo-os em sua origem, a fim de evitar situações trágicas como o “Karoshi”.

As ações preventivas somente podem ser adotadas com a maior conscientização dos empregadores, que são detentores dos meios de produção e responsáveis pelos riscos da atividade econômica, não apenas dos riscos financeiros, mas também dos riscos sociais, tais como os acidentes e doenças do trabalho, pois estes, em geral, são vistos como mera fatalidade.

Não há dúvida de que atualmente a doutrina e jurisprudência vêm reconhecendo a morte súbita decorrente de enfartes ou AVCs como um fato relacionado ao trabalho e que freqüentemente está associado a longos períodos de horas trabalhadas, razão pela qual se deve impor às empresas rigorosas exigências quanto à política de saúde e segurança dos empregados, sob pena de se macular toda a construção histórica dos direitos fundamentais, em especial a dignidade do trabalhador.

3 PREVISÃO LEGAL

O Decreto n. 3.048/99, que regulamentou a Lei n. 8.213/91, contém lista anexa com previsão de diversos agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional relacionados com a etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho.

Há previsão específica de transtornos mentais relacionados com o trabalho, como se pode observar no “grupo V da CID-10, do Anexo II - Lista B”.

Nessa relação do grupo V da CID-1 é interessante destacar os itens VI, VIII, X, XI e XII, conforme abaixo descrito:

VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Verifica-se que a legislação pátria já reconheceu alguns “FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL” como sendo capazes de ocasionar “TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO”.

A má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno) e as circunstâncias relativas às condições de trabalho já foram reconhecidas como fatores de risco de natureza ocupacional aptos a ocasionar doenças ocupacionais, conforme listado nos itens acima.

Porém, doenças como o ataque cardíaco, AVCs ainda não foram reconhecidas como doenças ocupacionais, o que deve merecer uma atenção especial das autoridades competentes nesse assunto.

4 ASPECTO PROBATÓRIO

O Ministério do Trabalho japonês somente concede indenização para a família do trabalhador que morre em razão do “Karoshi” se ficar provado que a vítima estava envolvida no trabalho extremamente oneroso ou ficou ferida num acidente e quando o evento ocorreu se foi ultrapassada em muito a carga normal de trabalho um pouco antes ou, pelo menos, no mesmo dia que o ataque cardíaco ou acidente vascular cerebral vitimou o trabalhador.

O Manual Confidencial do Ministério do Trabalho japonês afirma que a causa da morte decorre de “Karoshi” apenas quando o trabalhador está envolvido continuamente pelo menos 16 horas por dia, durante sete dias consecutivos antes da morte e também durante as 24 horas anteriores à morte.

Tais condições de trabalho se inserem na rubrica de “acidental” nas sociedades em que ela ocorre. O Manual afirma que o trabalhador deve ter trabalhado mais do que o dobro das horas regulares durante a semana anterior ao colapso, ou três vezes mais que o regular das horas do dia anterior.

Afirma-se que apenas um dia de trabalho além das horas normais durante a semana anterior ao colapso desqualifica o “Karoshi”, mesmo que o trabalhador tivesse trabalhado duas horas além do horário regular nos restantes seis dias.

Quando não configuradas as situações previstas no Manual, os demandantes são obrigados a provar a causalidade entre as causas da morte e o trabalho.

A pequena taxa de compensação, o longo tempo necessário para chegar a uma decisão sobre se a morte deve ou não ser compensada e os critérios muito

rigorosos do Ministério do Trabalho por vezes desencorajam os familiares das vítimas a requererem a indenização ao Governo japonês.

No Brasil a prova da morte relacionada aos casos de “Karoshi” também é difícil, pois não existe um critério fixo como o estabelecido pelo Governo japonês.

No estudo da responsabilidade civil subjetiva, em regra a aplicada em casos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, é imprescindível a presença simultânea dos três pressupostos: acidente ou doença ocupacional, nexos causal da ocorrência com o trabalho e culpa do empregador.

Vale ressaltar que só a ocorrência do evento danoso (morte, no caso do “Karoshi”) não é suficiente para impor a obrigação de indenizar, devendo existir concomitantemente a relação de causa e efeito entre o trabalho e a morte, como também a culpa.

Em casos de morte ocorrida no ambiente do trabalho em razão de doenças não reconhecidas como sendo ocupacionais (listadas pelo Decreto n. 3.048/99), deve-se provar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho desempenhado pelo empregado, sendo esse um dos temas mais difíceis em matéria de responsabilidade civil.

A relação de causa e efeito, nesse caso, deve cingir-se à demonstração de que as condições de trabalho foram determinantes para causar a doença.

Sebastião Geraldo de Oliveira, p. 129/130, esclarece que

[...] a identificação do nexo causal nas doenças ocupacionais exige maior cuidado e pesquisa, pois nem sempre é fácil estabelecer se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho. Em muitas ocasiões serão necessários exames complementares para diagnósticos diferenciais, com recursos tecnológicos mais apurados, para formar convencimento quanto à origem ou às razões do adoecimento. A própria lei acidentária exclui do conceito de doenças do trabalho as enfermidades degenerativas e aquelas inerentes ao grupo etário. Isso porque, em tese, os empregados que têm propensão a tais patologias estão vulneráveis ao adoecimento independentemente das condições de trabalho. Nessas hipóteses as doenças apenas ocorrem “no” trabalho, mas não “pelo” trabalho; aconteceram no trabalho, mas não tiveram o exercício do trabalho como fator etiológico.

Em algumas situações é preciso ponderar que basta um grau elevado de probabilidade para se concluir que determinado fato foi causador do dano.

Nesse aspecto, Agostinho Alvim, citado por Felipe P. Braga Netto, expõe:

nem sempre há certeza absoluta de que certo fato foi o que produziu determinado dano. Basta um grau elevado de probabilidade.

Além do nexo causal, para a configuração da responsabilidade do empregador exige-se a prova da culpa, caso o entendimento seja de que se trata de hipótese de responsabilidade subjetiva.

O Código Civil prevê a culpa no art. 186:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O núcleo conceitual da culpa, conforme salientado por Sebastião Geraldo de Oliveira, p. 148, “está apoiado na falta de observância do dever geral de cautela ou de agir de modo a não lesar ninguém”.

A culpa do empregador caracteriza-se, portanto, quando ocorre uma conduta que revela imprudência, negligência ou imperícia.

A caracterização da culpa também ocorre quando resta demonstrado que a conduta do empregador infringiu normas legais de proteção ao trabalho, como, por exemplo, exigência de trabalho em horas extraordinárias acima dos limites legais, inobservância dos repouso legais.

Porém, não é somente a violação da lei que configura a culpa, mas também a violação do direito, uma vez que a lei não é capaz de enumerar todas as hipóteses do comportamento humano, sendo a expressão “violação de direito” utilizada pelo texto legal justamente por essa razão.

No caso da aplicação da teoria do risco, prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, não será necessária a prova da culpa.

A doutrina e a jurisprudência têm reconhecido a aplicação da teoria do risco nos casos de acidente do trabalho, como se depreende do seguinte julgado da Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Aplica-se ao Direito do Trabalho o disposto no parágrafo único do art. 927 do CC/02, que prevê a adoção da teoria do risco, para efeito de reparação do dano por acidente do trabalho, independentemente da apuração de culpa do empregador, em hipóteses que, por sua natureza, assim for exigido. Não obstante o disposto no art. 7º, inciso XXVIII, da CF/88 preveja o direito do trabalhador à indenização por danos morais e materiais em caso de acidente de trabalho quando o empregador “incorrer em dolo ou culpa”, não se pode olvidar de que, em atividades em que o risco lhes é imanente, não há que se falar em apuração de culpa, no sentido clássico, pelo que a responsabilidade do empregador deve se consumir pelo critério objetivo. Ressalte-se que o legislador deixou ao aplicador do direito a interpretação do que seja atividade normalmente de risco, para efeito de incidência do disposto no parágrafo único do art. 927 do CC/02. Não se trata, por certo, de qualquer atividade laborativa, mas apenas daquelas que, pelas condições especiais em que realizadas ou pela probabilidade maior de ocorrência de acidentes, colocarem o laborista em condição de risco mais acentuada do que outros trabalhadores de áreas diversas. (TRT 3ª Região, 8ª Turma, RO 00403-2007-145-03-00-6, Relatora Desembargadora Denise Alves Horta, DJ 16.02.2008, p. 27)

Todavia, não existe ainda entendimento firmado em quais casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho será aplicável a teoria do risco, variando o entendimento conforme o caso concreto, conforme se vê na doutrina e jurisprudência.

O que se defende é que a atividade de risco é aquela que gera possibilidade de acidente ou doença acima da média do risco que toda sociedade corre. A norma abarcaria, assim, não só atividade perigosa, mas também aquela que expõe o trabalhador a doenças em um nível acima da média.

Desse modo, conforme a lei, se o empregador criou o risco, deverá responder objetivamente pela indenização, independente de culpa.

Depreende-se da norma legal que não se exigiu nenhum comportamento do sujeito, bastando que a atividade normalmente desenvolvida gerasse o dano.

Diante disso, conclui-se que a comprovação do “Karoshi” não foge dos aspectos gerais adotados nos casos de responsabilidade civil, sendo aplicável o artigo 186 do Código Civil em caso de responsabilidade subjetiva e o artigo 927, parágrafo único, quando se tratar de hipótese de responsabilidade objetiva do empregador.

5 CONCLUSÃO

Os fatores de risco no trabalho devem ser estudados tanto em termos de intensidade do trabalho e de magnitude das horas de trabalho quanto aos efeitos sobre os trabalhadores, de modo a tornar possível a caracterização de doenças comuns como sendo doenças ocupacionais capazes de causar a morte do empregado.

O fator propulsor da doença nos casos descritos como “Karoshi” (cardíaca, neurológica, vascular, etc.) tem sido identificado como o excesso de trabalho, o trabalho em turnos, com a alternância de horários, o que deve ser objeto de melhor adequação por parte das empresas, evitando assim situações como a de milhares de trabalhadores vitimados nos últimos anos.

Fato é que o trabalho em geral é o centro da vida das pessoas, sendo necessário para a estabilidade das famílias e sociedade.

As pessoas precisam do trabalho, mas querem também que seus direitos fundamentais sejam respeitados e necessitam de alguma proteção quando não podem trabalhar em razão das doenças e lesões no trabalho.

Não se tem dúvida de que trabalho decente é um trabalho seguro, mas percebe-se que estamos muito longe de alcançar esse objetivo, pois todos os anos vê-se nas estatísticas que milhões de homens e mulheres perdem a vida através de acidentes e doenças relacionados ao seu trabalho.

A consciência do problema ainda é muito baixa talvez porque esses incidentes são dispersos, considerados como fatalidades e, excetuando alguns casos dramáticos, noticiados pelos meios de comunicação, a grande maioria dos que não morrem cai doente ou ferida por causas relacionadas ao trabalho, fica desamparada e despercebida.

Essa realidade deve mudar, primeiramente, dentro da organização das empresas, partindo dos comandos decisórios a adoção de medidas para que os casos não sejam analisados apenas de modo contextualizado ou isolado, ou seja, quando ocorreu um acidente ou doença, mas de forma ampla, tendo como ponto de partida os fatores de risco, isto é, verificação de como o trabalho era executado, se o trabalho era desempenhado em sobrejornada, se o empregado foi treinado para desenvolver a atividade corretamente, se tirou férias no período devido, entre outras questões.

Além disso, é preciso que as autoridades fiscalizem mais, atuem mais na imposição de medidas preventivas e repressivas e busquem dar importância aos direitos humanos fundamentais, ao trabalho digno, o que poderá ser alcançado, quando não for possível a conciliação, por meio de decisões judiciais precursoras como a proferida pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no julgamento acima noticiado.

REFERÊNCIAS

- BRAGA NETTO, Felipe P. *Responsabilidade civil*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 111.
- BRITTO, Daniela Prata e SANTOS, Paula Borba dos. *In Psicodinâmica do trabalho e Karoshi: impactos na vida do trabalhador*, sítio <http://www.frb.br/ciente/ADM/ADM.BRITO&SANTOS.F2%20.pdf>, acessado em 23.02.2008.
- CAMARGO, Beatriz. *In Investigação reafirma ligação entre morte e excesso de trabalho*, sítio <http://www.reporterbrasil.org.br>, acessado em 23.02.2008.
- GUIMARÃES, Liliana A. M. *In "KAROSHI", MORTE POR SOBRECARGA DE TRABALHO*, sítio <http://www.sppc.med.br/psicologia.html>, acessado em 23.02.2008.
- KAROSHI. *In* <http://en.wikipedia.org/wiki/Kar%C5%8Dshi>, acessado em 24.02.2008.
- MAÑAS, Christian Marcello. *In A morte (anunciada) por excesso de trabalho e os limites para a prorrogação da jornada de trabalho*, sítio http://www.machadoadvogados.com.br/docArtigo.asp?vCod_Documento=66, acessado em 23.02.2008.
- NISHIYAMA, Katsuo e Jeffrey V. Johnson. *In Karoshi: conseqüências na saúde do japonês*, sítio <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html>
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional*, 2.ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 129/130.
- *Revista VEJA, Edição 2042, de 09 de janeiro de 2008.*
- ROMITA, Arion Sayão. Horas extraordinárias: base diária ou anual? *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 84, p. 3-18, dez. 1993.
- SOMAVIA, Juan. *In Segurança em números*, sítio http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/safety_in_numbers_engl.pdf, acessado em 24.02.2008.
- Sítio <http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/ppcor/0348.pdf>, acessado em 23.02.2008.
- Sítio http://www.economist.com/world/asia/displaystory.cfm?story_id=10329261, acessado em 23.02.2008.