



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

MANOELA PLATEN

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

Florianópolis

2018

MANOELA PLATEN

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Gilmar Cavaliere, Msc.

Florianópolis

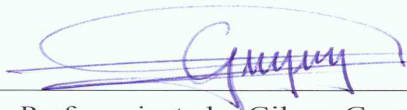
2018

MANOELA PLATEN

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 26 de junho de 2018.



Prof. e orientador Gilmar Cavalieri, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Elvis Daniel Muller, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Carina Milioli Corrêa, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso. Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis, 08 de junho de 2018.



MANOELA PLATEN

DEDICATÓRIA

Dedico à minha família, que pela presença, palavra, sorriso e apoio ao longo destes anos, me deram coragem e determinação para traçar este caminho em busca de meus ideais.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado sabedoria e determinação no tempo dedicado ao curso, aos meus pais por ter me ensinado a buscar o meu caminho, independente dos obstáculos.

Ao meu namorado, que foi fundamental em todos os momentos que precisei, sempre com carinho e dedicação, me dando suporte para concluir essa etapa.

Ao meu orientador Professor Msc. Gilmar Cavalieri, pela ajuda, pela confiança depositada e compreensão.

Aos colegas de trabalho, em especial Thais Pasin, pela palavra, carinho e amparo do dia-a-dia. Vocês são a melhor equipe.

Agradeço aos professores que desempenharam com dedicação as aulas ministradas.

Carinhosamente à amiga Sabrina Aquino G. Engroff pelo incentivo na realização deste sonho e pelo carinho, sempre materno.

Agradeço à minha grande amiga, Tainara C. Endler, irmã que conquistei durante o curso, pela paciência, companheirismo, carinho e por tornar os dias de estudo melhores.

Pois existem pessoas que simplesmente vivem e nos marcam por toda vida. Obrigada!

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis” (José de Alencar, escritor).

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso aborda o acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Com posicionamentos distintos, considerando doutrina e jurisprudência, para avaliar a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente de trabalho. Observando para este estudo a aplicação da responsabilidade objetiva, prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, ainda, a responsabilidade subjetiva prevista no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Atualmente, com a chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, em relação ao dano extrapatrimonial, em que se discute a possibilidade da aplicação quando da ocorrência de um acidente no ambiente de trabalho e reparação dos danos decorrentes do infortúnio. A presente pesquisa, aborda as duas teorias de responsabilidade, bem como aplicação no âmbito do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Acidente de trabalho. Responsabilidade civil. Risco.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	ACIDENTE DE TRABALHO.....	12
2.1	CONCEITO DO ACIDENTE DE TRABALHO	12
2.2	CONCEITO DE EMPREGADO	14
2.3	CONCEITO DE EMPREGADOR	14
2.4	ESPÉCIES LEGAIS DE ACIDENTE DO TRABALHO	15
2.4.1	Acidente típico	16
2.4.2	Nexo epidemiológico.....	17
2.5	DOENÇAS OCUPACIONAIS	18
2.5.1	Doenças excluídas	20
2.6	TRABALHO PREVENTIVO.....	21
2.7	EFEITOS DO ACIDENTE DE TRABALHO.....	26
2.7.1	Lesão corporal e perturbação funcional	27
2.7.2	Consequências da lesão ou da disfunção	28
2.7.2.1	Morte	28
2.7.2.2	Incapacidade	29
3	NATUREZA DOS DANOS DECORRENTES DO ACIDENTE DE TRABALHO... 30	
3.1	DANO MATERIAL	30
3.1.1	Dano emergente	31
3.1.2	Lucro cessante	32
3.2	DANO MORAL OU EXTRAPATRIMONIAL.....	33
3.2.1	Dano estético	38
3.3	CUMULAÇÃO DE PEDIDOS.....	38
3.4	FIXAÇÃO DO DANO	39
3.5	PRESSUPOSTOS PARA RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA.....	42
3.5.1	Dano.....	43
3.5.2	Nexo causal.....	44
3.5.2.1	Nexo concausal.....	44
3.5.3	Culpa empresarial	45
4	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE	
	TRABALHO	47

4.1	CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL E APLICABILIDADE EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO	47
4.2	ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE.....	50
4.2.1	Responsabilidade contratual e extracontratual.....	50
4.2.2	Responsabilidade subjetiva	52
4.2.3	Responsabilidade objetiva	54
4.2.4	Atividades de risco	57
4.3	EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE	60
4.4	PRESCRIÇÃO	63
5	CONCLUSÃO.....	65
	REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto demonstrar qual a responsabilidade civil do empregador quando ocorre o acidente de trabalho.

A motivação da pesquisadora surgiu ao se deparar com uma situação pessoal semelhante, que ocorreu durante a graduação no curso de Direito, envolvendo um familiar. Em razão deste acontecimento, e também em decorrência das demandas vivenciadas no estágio profissional, manifestou-se a vontade de aprimorar os conhecimentos sobre o tema.

O método de abordagem é de pensamento dedutivo, pois parte do conceito de acidente de trabalho para alcançar o tipo de responsabilidade civil do empregado no acidente de trabalho, e é de natureza qualitativa. O método de procedimento é monográfico e as técnicas de pesquisa são a bibliográfica, com base em doutrina, jurisprudência e legislação, e a documental, com base na análise jurisprudencial.

Tem como propósito inicial demonstrar quais as modalidades de acidente do trabalho, explanando os efeitos em relação à reparação dos danos decorrentes do infortúnio causado ao empregado.

Nesse prisma, no capítulo 1, inicia-se o trabalho com as conceituações relevantes sobre acidente do trabalho e doença ocupacional, trazendo o que vem a ser e como ocorre.

No capítulo 2, dedica-se à apreciação dos danos decorrente do acidente de trabalho, podendo ser de natureza material e extrapatrimonial, bem como, estudo de requisitos para configurar a responsabilidade civil.

Em seguida, no capítulo 3 será abordado o conceito de responsabilidade civil e sua aplicabilidade no Processo do Trabalho, analisando a teoria da responsabilidade subjetiva e objetiva, nessa última, a análise feita a partir das atividades de risco. Examinando ainda, as excludentes de responsabilidade do empregador quando da ocorrência do acidente no âmbito do trabalho.

Ao final, demonstra-se os argumentos e cabimento das duas teorias e chega-se a conclusão do que prevalece.

2 ACIDENTE DE TRABALHO

Primeiramente, ressalta-se a importância de fazer uma abordagem ao conceito de acidente de trabalho a fim de melhor entendimento do presente TCC, tendo este por objeto de estudo a responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho.

2.1 CONCEITO DO ACIDENTE DE TRABALHO

Entende-se que o acidente de trabalho pode ser conceituado como aquele que ocorre no exercício da função, provocando lesão ao trabalhador.

No século XIX, o acidente de trabalho se denominava infortúnio, relacionado à ideia de falta de sorte, infelicidade ou até mesmo desgraça.

Nessa época, o Estado era responsável direto pelo pagamento da indenização, o que desencadeou a necessidade de definição legal do instituto.

O artigo 2º da Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976 definiu o que seria acidente de trabalho:

Art. 2. Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1976)

Por seu turno, a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, no *caput* de seu artigo 19, dispõe da seguinte forma:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art.11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Observa-se que o atual sistema normativo está baseado na Lei de Benefícios da Previdência Social. O conceito exposto na Lei exprimi não só a delimitação, como também os efeitos do acidente do trabalho.

Considerável evidenciar que integram o conceito previdenciário do acidente o fato lesivo à saúde física ou mental, tendo ainda o nexo causal entre o fato lesivo e o trabalho, resultando em morte ou redução de capacidade laborativa.

A jurisprudência, por seu turno, para a fixação da responsabilidade civil e fixação do valor da indenização, leva em consideração três elementos básicos, o dano, a culpa e o nexo de causalidade, vejamos:

ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. Demonstrada a existência dos três elementos básicos para a responsabilização da parte ré pelo acidente ocorrido, vale dizer, o dano, a culpa e o nexo de causalidade, impõe-se a manutenção da sentença que acolheu o pedido de indenização por danos morais. (BRASIL, 2018)

No mesmo sentido:

ACIDENTE DE TRABALHO. CONCAUSALIDADE. DEVER DE INDENIZAR. REQUISITOS LEGAIS CARACTERIZADOS. PLEITOS INDENIZATÓRIOS ACOLHIDOS. SENTENÇA MANTIDA. Constatada a relação de concausalidade entre a patologia diagnosticada na autora e o trabalho prestado à ré em perícia médica elaborada nos autos, aliada a outros elementos do acervo probatório produzido, torna-se viável reconhecer a natureza ocupacional da doença e a admitir a presença de todos os requisitos legais exigidos ao reconhecimento do dever de indenizar. Por consequência, merece ser mantida a sentença que acolheu os pleitos indenizatórios formulados pela parte autora na hipótese versada nos autos. (BRASIL, 2018)

Por senda outra, para alguns doutrinadores, além dos três elementos avaliados pelo Poder Judiciário, há que se avaliar um quarto elemento, qual seja a ação ou omissão.

O entendimento clássico estabelece que o acidente do trabalho está relacionado ao caso fortuito ou força maior, restando imprevisível e o dano inevitável. Em sentido oposto, contudo, alguns doutrinadores não consistem em mero fator do acaso, dentre os quais destacamos José Cairo Júnior (2015, p. 56), que assim aduz “[...] Engana-se, entretanto, quem pensa ser o acidente de trabalho, como a própria expressão sugere, um evento decorrente do acaso. Se assim fosse, não haveria qualquer possibilidade de adoção de medidas preventivas.”

Neste mesmo norte, Ildeberto Muniz de Almeida e Maria Cecília Pereira Binder afirmam que:

Na realidade, o acidente laboral não passa de um acontecimento determinado, previsível, *in abstracto*, e que, na maioria das vezes, pode ser prevenido. Isso porque suas causas são perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente de trabalho e, desse modo, podem ser neutralizados ou até mesmo eliminadas. (ALMEIDA; BINDER, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 56).

Consoante, infere-se que não ocorre por mera causalidade, eis que imprescindível haver fato provocador do dano indenizável no que tange o acidente de trabalho.

2.2 CONCEITO DE EMPREGADO

Empregado é pessoa física, com contrato de trabalho, podendo ser tácito ou expresso, em que haja pessoalidade, onerosidade, de forma não eventual e subordinação. O empregador contrata pessoa certa para lhe prestar serviços.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 392) “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.”

A Consolidação das Leis trabalhistas em seu artigo 3º expõe da seguinte forma “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943)

No conceito extraído acima nota-se a existência de cinco elementos na relação de emprego, consistindo em pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação.

2.3 CONCEITO DE EMPREGADOR

Em se tratando de empregador, tem-se que pode ser pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física com o intuito de prestar serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação.

No caso do empregador, não se exige pessoalidade, sendo assim, o dono do empreendimento pode ser substituído.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 2º define o conceito de empregador, vejamos:

Art. 2. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943)

No entanto, para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 459) “Não há, portanto, uma qualidade especial deferida por lei a pessoas físicas ou jurídicas para emergirem como empregadores. Basta que, de fato, se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada[...]”

Entendendo assim, basta que haja um empregado a seus serviços, para que se caracterize como empregador.

2.4 ESPÉCIES LEGAIS DE ACIDENTE DO TRABALHO

Além do previsto no artigo 19 da Lei n. 8.213/91, que dispõe que o acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço dos segurados provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou redução da capacidade para o trabalho, o artigo 20 da mesma Lei traz a seguinte consideração:

Art. 20 Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.(BRASIL, 1991)

Importante trazer ainda o artigo 21 da referida Lei:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

(BRASIL, 1991)

Como delineado acima, verifica-se a existência de diversas modalidades de acidente do trabalho, nivelando a acidente do trabalho, por equiparação legal acidentes-tipo, doença ocupacional e acidente *in itinere*, além dos demais citados.

2.4.1 Acidente típico

No que se refere ao acidente típico, também chamado por alguns doutrinadores de acidente-tipo, é conceituado através da Lei 8.213/91 em seu artigo 19:

Art. 19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Conforme José Cairo Júnior (2015, p. 58) aduz “[...] Para caracterização do acidente-tipo, é necessário que o evento provoque lesão corporal ou perturbação funcional, ensejando a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho[...]”. Entendendo assim, que o acidente deve causar algum dano físico ao empregado.

Ainda, segundo Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2013, p. 613):

O acidente é um fato violento, no sentido de que produz violação à integridade do indivíduo. É da violência do evento que resulta a lesão corporal ou a perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou lhe causa a morte. O acidente que não gera danos à integridade do indivíduo não integra, portanto, o conceito.

Conclui-se que, de acordo com seu entendimento, independentemente do que a Lei estabelece como sendo acidente laboral, a responsabilidade do empregador sujeita-se especialmente à ocorrência de dano ao empregado.

Sendo assim, mesmo que não se enquadre no conceito legal é possível o empregador responder pelo evento danoso.

2.4.2 Nexo epidemiológico

Antes da criação do Decreto nº 6.042 de 2007 a identificação do nexos entre o meio ambiente de trabalho e a enfermidade efetivava-se pela realização de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social, fazendo o reconhecimento técnico do nexos causal entre: a) o acidente e a lesão; b) a doença e o trabalho, e c) a *causa mortis* e o acidente.

Assim, o perito médico do Instituto Nacional do Seguro Social identificava a relação entre a enfermidade e a atividade desenvolvida pelo obreiro no seu trabalho, mas não era levado em consideração a quantidade de eventos semelhantes.

Com o advento do Decreto nº 6.042 de 2007, foi inserido o artigo 21-A na Lei nº 8.213 de 1991, assim, acrescentou-se o nexos epidemiológico como uma das modalidades de acidente do trabalho, passando o *expert* a utilizar a avaliação coletiva como um dos critérios para a caracterização da aludida conexão.

A partir deste ponto, a caracterização do mencionado nexos de causalidade passou a ser feita, também, por meio da constatação do elemento epidemiológico, com a aferição do grau de incidência da doença em determinadas atividades, através da Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Essa forma de identificação auxilia quanto à prevenção, pois verificando onde está o problema fica mais fácil saná-lo ou diminuí-lo.

Podemos extrair esse entendimento pelo conteúdo do Artigo 337, § 3º do Decreto nº 3.048 de 1999, com redação dada pelo Decreto nº 6.957 de 2009, notemos:

Art. 337 Considera-se estabelecido o nexos entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexos técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II deste Regulamento (BRASIL. 2009)

Destarte, assim que identificada uma doença no trabalhador e sendo este trabalhador/segurado empregado de uma empresa que tenha o Código Nacional de Atividade Empresarial relacionado com a ocorrência frequente de determinada enfermidade, o perito do INSS, aplicando o NTEP, deverá concluir pela concessão do benefício do auxílio-doença acidentário.

No entanto, em determinadas situações, o perito médico do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) pode afastar a incidência do NTEP desde que o faça através de decisão fundamentada, conforme previsto na Instrução Normativa nº 31 de 10 de setembro de 2008, em seu artigo 6º, § 3º:

Art. 6º Considera-se epidemiologicamente estabelecido o nexo técnico entre o trabalho e o agravo, sempre que se verificar a existência de associação entre a atividade econômica da empresa, expressa pela CNAE e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, relacionada na CID, em conformidade com o disposto na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048/99;

§ 3º A perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar o nexo técnico epidemiológico mediante decisão fundamentada, quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência do nexo técnico entre o agravo e o trabalho. (BRASIL, 2008)

É possível, no estudo feito caso a caso, a definição do nexo técnico previdenciário individual, ainda que não se enquadre como NTEP ou doença profissional, passando a ser denominado de Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho.

Contudo, a perícia médica irá fundamentar sua conclusão, o que deverá conter o registro e a análise do relatório do médico assistente.

2.5 DOENÇAS OCUPACIONAIS

A doença ocupacional, embora possua consequências jurídicas idênticas às do acidente típico, difere deste por ser um acontecimento lento e gradual, enquanto aquele possui como principal característica a ocorrência em fato único. A Lei nº 8.213 de 1991 subdivide esta espécie em doenças profissionais e doenças do trabalho, previstas no artigo 20, incisos I e II:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

As doenças profissionais seriam produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, que resultam de risco específico direto. Elas também podem ser denominadas de “tecnopatias”, “doenças profissionais típicas” ou ainda “ergopatias”. Um exemplo clássico de doença profissional é a Lesão por Esforço Repetitivo (LER).

No caso das doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, seriam adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, se relacionando diretamente a ele. Segundo José Cairo Júnior (2015, p.59), “A doença do trabalho não guarda relação direta com a atividade ou profissão específica. Ela surge ou aflora quando o trabalhador presta seus serviços em condições especiais e desfavoráveis à sua saúde[...]”

Wladimir Novaes Martinez afirma que

[...] Deriva das condições do exercício, do ambiente do trabalho, dos instrumentos adotados, sendo própria, sobretudo, das empresas que exploram a mesma atividade econômica e não necessariamente conceituadas como fazendo parte do obreiro. [...] (MATINEZ, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 58).

Importante destacar que o entendimento da jurisprudência é firme no sentido de que é reconhecida a doença ocupacional quando o empregado tem os sintomas agravados com as atividades exercidas na empresa, *in verbis*:

DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. RECONHECIMENTO. A comprovação de que a doença do empregado teve seus sintomas agravados com as atividades exercidas na empresa, leva à adoção da tese da concausa, regrada no art. 21, I, da Lei n. 8.213/1991, segundo a qual se equipara ao acidente do trabalho "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou a perda de sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação". (BRASIL, 2018)

A distinção dessas duas espécies de doenças ocupacionais é de grande relevância no que diz respeito ao ônus da prova do nexo da causalidade. Entende-se que no caso de doença profissional o nexo etiológico com o trabalho é presumido, no entanto, no caso de doença do trabalho, em regra, incumbe ao trabalhador demonstrar ter adquirido ou desenvolvido a doença por conta do serviço.

Interessante esclarecer, que a competência para expedir listas de doenças ocupacionais é do Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Previdência Social, conforme artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213 de 1991.

Cabe mencionar que o anexo II, lista “B”, do Decreto nº 3.048 de 1999, alterado pelo Decreto nº 6.957 de 2009, elenca uma relação de doenças profissionais ou do trabalho de forma exemplificativa e complementar.

A listagem acima citada divide as doenças em 15 grupos: as doenças infecciosas e parasitárias, neoplasias (tumores), doenças do sangue e órgãos hematopoiéticos, doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas, transtornos mentais e do comportamento, doenças do

sistema nervoso, doenças do olho e anexos, doenças do ouvido, doenças do sistema circulatório, doenças do aparelho respiratório, doenças do aparelho digestivo, doenças da pele e do tecido subcutâneo, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, doenças do sistema geniturinário, e traumatismos, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas, relacionadas com o trabalho.

Diante do previsto no artigo 337, § 3º, do Decreto 3.048 de 1999, no final de cada grupo de enfermidades foram acrescentados os respectivos Código Internacional de Doenças (CID) 10, relacionando-se com as classes da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) para a identificação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

A definição das doenças ocupacionais tem como objetivo inicial respaldar a decisão administrativa ou judicial nos casos em que há pedido de benefício acidentário, quando se exige a incapacidade laboral para concessão de tal benefício.

Para José Cairo Júnior (2015, p. 61) “Caso o empregado acidentado não obtenha êxito em sua pretensão junto ao órgão previdenciário, poderá acionar diretamente o empregador para postular a indenização de direito comum respectiva, desde que tenha agido com dolo ou culpa.”

Assim, a ação danosa não precisa ter relação legal com o conceito de acidente do trabalho e ter provocado incapacidade para o labor.

2.5.1 Doenças excluídas

Com efeito, não apenas as doenças consideradas como sendo decorrentes do labor receberam um rol exemplificativo, tendo a legislação tratado de explanar também quais enfermidades não alcançariam tal status, sendo tais aquelas destacadas no § 1º do artigo 20 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, vejamos:

Art. 20. Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (BRASIL, 1991)

Trata-se de rol exemplificativo, trazido a título de conhecimento sobre casos que podem ocorrer, até de forma mais comum do que se imagina. Como ensino, pode ser dado no

caso da alínea “d”, a malária é endêmica em certas regiões do Brasil, caso em que não é considerada doença ocupacional, no entanto, se eu contrair malária por conta do trabalho, uma viagem por exemplo, é considerada doença ocupacional.

2.6 TRABALHO PREVENTIVO

Antigamente não havia regras de higiene e segurança do trabalho, a única preocupação era com relação à parte econômica, ou seja, produção. Não se pensava na saúde e bem-estar do empregado, se o empregado não produzia conforme o esperado, simplesmente havia a substituição por outro.

Para José Cairo Júnior (2015, p. 69):

A evolução histórica da segurança e da proteção à saúde dos trabalhadores demonstra que prevenção deve ser buscada e eleita como ponto prioritário de qualquer ação governamental, sob todos os aspectos, preferindo, inclusive, à reparação do dano, se é que isso é possível.

Ademais, não se pode perder de vista que, segundo o supracitado entendimento, a reparação pecuniária, embora ocorra, será por vezes insuficiente a reparar o dano sofrido pelo empregado, o que ocorre em casos de morte, ou ainda de perda de algum membro, nos quais nem mesmo o pagamento de indenização devolverá ao empregado o *status quo*.

Atualmente, a segurança e saúde dos trabalhadores são regulamentadas pela portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978, que em suas Normas Regulamentadoras (NR) contém as determinações para a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores, como se pode notar no artigo 1º:

Art. 1 - Aprovar as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho:

NR- 1 - Disposições Gerais

NR- 2 - Inspeção Prévia

NR- 3 - Embargo e Interdição

NR- 4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

NR- 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

NR- 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI

NR- 7 - Exames Médicos

NR- 8 - Edificações

NR- 9 - Riscos Ambientais

NR- 10 - Instalações e Serviços de Eletricidade

NR- 11- Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR- 12- Máquinas e Equipamentos

NR- 13- Vasos Sob Pressão

NR- 14- Fornos

NR- 15- Atividades e Operações Insalubre

NR- 16- Atividades e Operações Perigosas
 NR- 17- Ergonomia
 NR- 18- Obras de Construção, Demolição, e Reparos
 NR- 19- Explosivos
 NR- 20- Combustíveis Líquidos e Inflamáveis
 NR- 21- Trabalhos a Céu Aberto
 NR- 22- Trabalhos Subterrâneos
 NR- 23- Proteção Contra Incêndios
 NR- 24- Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho
 NR- 25- Resíduos Industriais
 NR- 26- Sinalização de Segurança
 NR- 27- Registro de Profissionais
 NR- 28- Fiscalização e Penalidades. (BRASIL, 1978)

A ideia da prevenção visa a tornar o ambiente de trabalho um local mais saudável e digno para os empregados. Dentre as diversas normas regulamentadoras, um exemplo que pode ser trazido é a NR 24, que traz as Condições Sanitárias e Conforto nos Locais de Trabalho, elencando as condições de: a) Instalações sanitárias; b) Vestiários; c) Refeitórios; d) Cozinhas; e) Alojamento; f) Condições de higiene e conforto por ocasião das refeições; g) Disposições gerais.

Importante esclarecer, ocorrendo algum acidente laboral por conta da não observância da empresa a uma destas disposições, esta responde por omissão.

Os infortúnios laborais interessam a todos, aos empregados quanto a não ter algum membro multilado ou ainda, eliminar ou reduzir sua capacidade laboral. No caso do empregador, que não deseja ser responsabilizado civil ou penalmente por consequências de sua omissão em relação a não observância das normas regulamentadoras, inclusive, havendo incapacidade de algum empregado, por consequência, a produção será reduzida e, assim, o lucro.

A Carta Magna em seu artigo 7º estabelece que deve ter redução de riscos inerentes ao trabalho, devendo ser observado como direito dos trabalhadores, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988)

Além das reduções de risco, encontra-se como direito o pagamento de adicional da remuneração no exercício de algumas atividades que sujeitem o trabalhador a condições de risco à sua vida ou à sua saúde:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. (BRASIL, 1988)

De forma mais específica, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 189, adiante colacionado, define quais atributos caracterizam uma determinada atividade como sendo insalubre:

Art. 189 Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1943).

Tais adicionais devem ser considerados direitos dos trabalhadores e não privilégios, tendo em vista que trabalham expostos a riscos.

A preocupação com a saúde do trabalhador encontra amparo em diversos dispositivos celetistas, dentre os quais mister destacar.

O artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho é de suma importância, em decorrência da proibição do labor em jornada excessiva com fulcro na limitação da exposição ao risco inerente ao labor insalubre, vejamos:

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. (BRASIL, 1943)

Assim, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho traz algumas determinações a serem cumpridas, no entanto, a empresa não está eximida do cumprimento das demais normas regulamentadoras, como traz o artigo 154:

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho. (BRASIL, 1943)

O entendimento da jurisprudência é no sentido de que as normas de segurança e medicina do trabalho devem ser observadas pelo empregador, neste sentido:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL E PATRIMONIAL. INDENIZAÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. Demonstrado nos autos que a autora apresenta doença equiparada a acidente do trabalho, presente a culpa do empregador, tendo em vista a sua omissão em cumprir com as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como o nexo causal entre a moléstia e as funções por ela desempenhadas na empresa, torna-se inconteste a existência dos elementos informadores da responsabilidade civil, contemplada no art. 186 do Novo Código Civil, de modo que não merece reforma a decisão que condenou a ré a reparar os danos. (BRASIL, 2018).

Pode-se dizer que o maior interessado em instituir e estimular a adoção de medidas preventivas é o Instituto Nacional de Seguridade Social, haja vista que com a diminuição de acidentes as despesas com o pagamento de indenizações e com recuperação das vítimas não fatais, haveria a redução de despesas.

No plano estatal, tanto a prevenção quanto a fiscalização do cumprimento das obrigações é exercida por meio de órgãos de coordenação, orientação, controle e supervisão das atividades relacionadas à segurança e medicina do trabalho.

Por determinação legal, a atividade de prevenção é do Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho e do Instituto Nacional de Seguridade Social. Compete às Agências Regionais do Trabalho, executar a mesma função.

Assim determina a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 156:

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201 (BRASIL, 1943).

No entanto, o Instituto Nacional de Seguridade Social se limita a constatar a incapacidade, bem como, concessão ou não do benefício. Lado outro, o Ministério do Trabalho e Emprego preocupa-se com a diminuição e neutralização das fontes de risco.

Evidente que a empresa tem suma importância no que tange à prevenção, inclusive quanto à proteção individual, como expõe o artigo 166, da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam

completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (BRASIL, 1943).

Nesta senda:

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. Cabe ao empregador proporcionar um meio ambiente de trabalho seguro aos seus empregados, de modo a minimizar o risco com acidentes, oferecendo equipamentos que permitam procedimento adequado. Comprovada a conduta culposa da entidade patronal, é devida a indenização cível decorrente do infortúnio. (BRASIL 2018)

Insta salientar que o Equipamento de Proteção Individual (EPI) pode, em alguns casos, não neutralizar o risco, embora haja um consenso de que, ao menos, diminui o risco de ocorrência de acidentes ou de ocorrência de doenças ocupacionais. Assim, a súmula Nº 289 do TST dispõe:

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (BRASIL, 2003)

Desta forma, constata-se que apenas o fornecimento do aparelho de proteção não exime o pagamento do adicional de insalubridade, em que pese a empresa deva tomar medidas para elidir ou diminuir o risco.

Em se tratando de prevenção e proteção, o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho traz um rol de instruções, que devem ser observadas pelas empresas, vejamos:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943)

Averigua-se que as empresas, além de observar as Normas Regulamentadoras devem também cumprir as regulamentações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre o que cabe às empresas. Resta claro que não basta a entrega de Equipamento de proteção individual para elidir os riscos corridos pelos empregados, deve-se também instruir os empregados quanto às devidas precauções.

Importante esclarecer, não somente a empresa tem obrigações em se tratando de proteção ao empregado, mas o mesmo deve observar o que lhe compete. Nesse sentido trata o artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (BRASIL, 1943).

Nesse diapasão, caso o empregado se recuse a observar as instruções expedidas pelo empregador, ou ainda, se recuse a utilizar os Equipamentos de Proteção Individual fornecidos pela empresa, de maneira injustificada, incide em ato faltoso, como previsto no parágrafo único do artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.7 EFEITOS DO ACIDENTE DE TRABALHO

Evidente que o acidente de trabalho produz reflexos não só no âmbito da relação empregatícia, mas também para toda a sociedade, haja vista que o Estado é gestor dos recursos destinados ao pagamento das indenizações infortunisticas. Até porque, quanto maior o número de acidentes ocorridos, maior será o valor usado pelo fundo destinado à cobertura dos benefícios acidentários.

Se a quantidade de acidentes for maior, em decorrência a quantidade de pessoas incapacitadas para o trabalho também será, diminuindo a produção, por conseguinte a economia.

A Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 5º, caput, trata do direito à segurança como um princípio fundamental.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (BRASIL, 1988)

Nota-se que a primeira preocupação do patrão deveria ser a segurança do empregado. Nesse contexto, José Cairo Júnior (2015, p. 65):

“Além do mais, a segurança é um direito fundamental, garantido, inclusive, pela atual Carta Magna (art. 5º, *caput*). Assim, sob o ponto de vista humanitário, a preocupação primeira do patrão deve ser com a segurança daqueles que estão sob o seu poder de direção.”

Prezar pela segurança do empregado, de certa forma, não irá beneficiar somente o empregado, haja vista que o empregador também será afetado diretamente, pois além da redução na produção enquanto o empregado estiver fora, também irá arcar com o pagamento do salário nos 15 primeiros dias.

Resta indene de dúvidas, entretanto, que o maior prejudicado com o infortúnio laboral é o empregado.

O efeito direto e imediato, para ficar caracterizado o acidente de trabalho, é que o evento provoque lesão corporal ou perturbação funcional que acarrete a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Pode-se dizer que, além desse efeito direto há também o efeito indireto, eis que um empregado mutilado, na maioria das vezes, não se aceita, ou, é até mesmo excluído da sociedade por ser portador de necessidades especiais.

Em se tratando de benefícios previdenciários, a indenização acidentária cobre somente aos danos materiais resultantes da perda total ou parcial, seja ela permanente ou temporária, da capacidade de trabalho.

2.7.1 Lesão corporal e perturbação funcional

Conforme anteriormente citado, o artigo 19 da Lei 8.213 de 1991, a morte ou doença ocupacional, para serem consideradas acidente de trabalho, devem provocar lesão corporal ou perturbação funcional.

A lesão corporal pode ser, por exemplo, pequenos cortes no dedo ou até uma amputação, já a perturbação funcional é o dano de alguma função vital ou órgão como a perda da visão causada por contato com algum agente químico.

Almeida Júnior, A. e Costa Júnior, J. B. de O. afirmam da seguinte forma:

[...] A lesão corporal verifica-se quando há um simples dano anatômico como uma luxação, uma hérnia, uma ferida ou uma fratura. A perturbação funcional constituiria o dano na atividade fisiológica ou psíquica como a dor, a diminuição ou perda de qualquer sentido, perturbações da mobilidade voluntária (convulsões, espasmos, tremores, paralisia), perturbações digestivas, memoriais, linguísticas, dentre outros [...] (ALMEIDA; COSTA, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 66).

Pode ocorrer lesão corporal com a posterior perturbação funcional, ou ainda, ocorrer a perturbação funcional com a posterior lesão corporal.

2.7.2 Consequências da lesão ou da disfunção

A responsabilidade acidentária tem como fundamento a redução ou eliminação da capacidade laborativa, sendo a lesão corporal ou perturbação funcional e não o dano em si mesmo.

Por isso é de grande importância o estudo mais aprofundado quanto aos efeitos provocados pelo acidente de trabalho, quais sejam, a morte, incapacidade total, temporária ou permanente, bem como incapacidade parcial.

2.7.2.1 Morte

A morte, ocorrida em decorrência de acidente de trabalho típico ou pela doença ocupacional, é a consequência mais trágica.

A morte pode ser real, sendo esta constatada com o atestado de óbito, ou ainda, presumida, quando a lei assim declarar.

A presunção ocorre quando, via de regra, o acidente provocar o desaparecimento do corpo do trabalhador, sendo aberta a sucessão de forma provisória, conforme artigo 26 do Código Civil, como podemos ver:

Art. 26. Decorrido um ano da arrecadação dos bens do ausente, ou, se ele deixou representante ou procurador, em se passando três anos, poderão os interessados requerer que se declare a ausência e se abra provisoriamente a sucessão. (BRASIL, 2002).

Se restar comprovado que a pessoa desaparecida estava no local do desastre, como por exemplo num naufrágio, o juiz poderá admitir o registro do óbito, conforme pode ser extraído do artigo 88 da Lei nº 6.015 de 31 de dezembro de 1973, Lei de Registros Públicos:

Art. 88. Poderão os Juízes togados admitir justificação para o assento de óbito de pessoas desaparecidas em naufrágio, inundação, incêndio, terremoto ou qualquer outra catástrofe, quando estiver provada a sua presença no local do desastre e não for possível encontrar-se o cadáver para exame. (BRASIL, 1973)

Com a ocorrência da morte há somente a proteção aos dependentes do empregado, pois o benefício previdenciário será concedido somente em favor destes.

2.7.2.2 Incapacidade

Em se tratando de responsabilidade acidentária, a incapacidade laboral corresponde à impossibilidade do desempenho das funções específicas de uma atividade, provocadas por doença ou acidente típico.

O artigo 3º, inciso III do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, traz o seguinte conceito:

Art. 3. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999)

A incapacidade pode ser total e permanente, total e temporária, parcial e permanente e parcial e temporária.

A indenização acidentária corresponde à impossibilidade ou redução da capacidade na prestação do serviço, podendo ensejar danos patrimoniais ou extrapatrimoniais.

3 NATUREZA DOS DANOS DECORRENTES DO ACIDENTE DE TRABALHO

O dano pode ser conceituado, de forma abrangente, como a lesão de qualquer bem jurídico, patrimonial ou moral, suscetível de proteção.

Nesse sentido, Agostinho Alvim afirma que:

[...] dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio. [...] (ALVIM, apud GONÇALVES, 2012, p. 357).

Infere-se, pois, a importância de explicar cada um deles para a compensação do objeto do presente trabalho.

3.1 DANO MATERIAL

O acidente do trabalho pode provocar danos de natureza material, quando atingirem a esfera patrimonial do trabalhador. Maria Helena Diniz conceitua da seguinte maneira:

[...] o dano patrimonial vem a ser a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais que lhe pertencem sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável. (DINIZ, apud OLIVEIRA, 2008, p. 196).

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 196), existem duas sub espécies de danos materiais:

O Código Civil estabelece no art. 402 que o ressarcimento dos danos abrange parcelas de duas naturezas: o que efetivamente o lesado perdeu e o que razoavelmente deixou de ganhar. Na apuração do que a vítima efetivamente perdeu temos os chamados danos emergentes ou danos positivos; na avaliação do que deixou de ganhar estaremos diante dos lucros cessantes ou danos negativos.[...]

As lesões acidentárias podem causar perdas patrimoniais significativas ao trabalhador, além de inviabilizar a atividade laborativa do empregado, dependendo do grau da lesão, abarca também a possibilidade de gastos com a recuperação do empregado acidentado.

Aduz o artigo 402 do Código Civil: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.” (BRASIL, 2002)

Diante disso, entende-se que o acidente do trabalho e suas doenças ocupacionais podem provocar tanto danos emergentes, quando ocorrer a diminuição do patrimônio, quanto lucros cessantes, que consiste naquilo que deixar de auferir em decorrência do acidente laboral.

3.1.1 Dano emergente

Para José Cairo Junior (2015, p. 117) “[...] O dano emergente de conteúdo econômico é representado, apenas, por eventuais despesas de tratamento hospitalar, medicamentos, próteses, dentre outros. [...]”.

Corroborando no mesmo sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira, ao conceituar o dano emergente:

O dano emergente é aquele prejuízo imediato e mensurável que surge em razão do acidente do trabalho, causando uma diminuição no patrimônio do acidentado. É o prejuízo mais visível porque representa dispêndios necessários e concretos cujos valores são apuráveis nos próprios documentos de pagamento, (2008, p. 197)

O Código Civil em seu artigo 948 traz:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:
I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;
II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima. (BRASIL, 2002)

Denota-se que há possibilidade de auxílio em caso de morte, concedido àquele que sofre o acidente do trabalho.

Além disso, o Código Civil dispõe, em seu artigo 950:

Art.950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. (BRASIL, 2002)

Nesses casos, a vítima ou seus dependentes deverão, para fins de ressarcimento, relacionar e comprovar as despesas resultantes do acidente de trabalho, tendo em vista que a ideia central da indenização é a recomposição do patrimônio do acidentado.

Noutras palavras, é possível inferir que o dano emergente consiste no efetivo prejuízo causado ao trabalhador.

3.1.2 Lucro cessante

Ao tratar do lucro cessante, José Cairo Júnior (2015, p.117), ao relaciona-lo com dano emergente, leciona que “[...] Mais voluptuoso é o valor do lucro cessante, que traduz em prejuízo futuro, porém certo, referente ao ganho que o empregado razoavelmente deixa de perceber por consequência direta do infortúnio laboral.[...]”.

O dano material a título de lucro cessante pode ser maior do que o dano emergente, até por que um empregado acidentado pode ficar incapacitado permanentemente ou, ainda, haver a morte.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 197):

Além das perdas efetivas dos danos emergentes, a vítima pode também ficar privada dos ganhos futuros, ainda que temporariamente. Para que a reparação do prejuízo seja completa, o art. 402 do Código Civil determina o cômputo dos lucros cessantes, considerando-se como tais aquelas parcelas cujo recebimento, dentro da razoabilidade, seria correto esperar. Assim, como ponto de equilíbrio, ao pode ser considerada a mera probabilidade de alguma renda, nem se exige, por outro lado, certeza absoluta dos ganhos.

Portanto, para a apuração dos danos emergentes e dos lucros cessantes, devem ser observados os critérios da razoabilidade e bom senso.

Agostinho Alvim afirma que o bom senso é critério imprescindível na análise dos lucros cessantes, adotando os critérios do curso normal e do homem médio para estipulá-los, *in verbis*: “[...] o credor haveria de lucrar aquilo que o bom senso diz que lucraria. Há aí uma presunção de que os fatos se desenrolariam dentro do seu curso normal, tendo-se em vista os antecedentes. [...]” (ALVIN, apud OLIVEIRA, 2008, p. 198).

Do mesmo modo que ocorre em relação ao dano emergente, no caso de lucro cessante são indenizáveis os prejuízos provados pelo ofendido, consoante se denota do artigo 948 Código Civil:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:
I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;
II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.(BRASIL, 2002)

O Código Civil, por seu turno, define em seu artigo 949 que: “no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.” (BRASIL, 2002)

Nesse diapasão, entende-se que a vítima poderá ser indenizada, ainda, nos casos de outros prejuízos, como por exemplo se a mesma exercer outras atividades remuneradas e ficar incapacitada para estas outras atividades em razão do acidente.

No caso o lucro cessante, a indenização acerca do acidente de trabalho tem relação direta com a incapacidade, sendo o valor aquele que razoavelmente deixou de ganhar, e não com o dano direto suportado pelo trabalhador, neste caso o dano emergente, o que efetivamente o lesado perdeu.

3.2 DANO MORAL OU EXTRAPATRIMONIAL

O dano moral atinge o ofendido como pessoa, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona afirmam que:

[...]o dano moral consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente [...] (STOLZE; PAMPLONA, apud OLIVEIRA, 2008, p. 202).

Pode-se dizer que o dano moral é a lesão de bem inerente à personalidade. Neste sentido, o dano moral está disciplinado pela Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º, incisos V e X:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988)

O embasamento desses dois dispositivos constitucionais encontra-se na dignidade da pessoa humana. Arion Romita afirma que:

[...] a dignidade da pessoa humana atua como fundamento do princípio estruturante do Estado Democrático de Direito e, em consequência, impregna a totalidade da ordem jurídica, espraia-se por todos os ramos do direito positivo e inspira não só a atividade legislativa como também a atuação do Poder Judiciário. [...] (ROMITA, apud OLIVEIRA, 2008, p. 203).

Para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 705) o dano moral consiste:

[...] em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana. Nesse quadro, a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem, segundo sua gravidade, provocar substanciais dores físicas e psicológicas no indivíduo, com intensidade imediata ou até mesmo permanente, ensejando possibilidade jurídica de reparação[...]

Em se tratando do dano moral decorrente do acidente de trabalho, importante ressaltar que a República Federativa do Brasil, constitui-se em Estado Democrático de Direito, sendo que dentre seus fundamentos estão a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

A ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano, conforme previsto no artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil “170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios” (BRASIL, 1988)

Já a ordem social, terá como base o primado do trabalho, conforme consta do artigo 193 da Constituição da República do Brasil, dispõe “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.” (BRASIL, 1988)

No caso da saúde, o artigo 196 da Constituição da República do Brasil assim aduz:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988)

Para isso, a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º inciso XXII, garantiu a redução dos riscos inerentes ao trabalho, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988)

Importante salientar que as normas constitucionais devem estar no ponto de partida de qualquer análise a respeito das normas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores.

A finalidade de recuperação do dano moral é que a mesma será aplicada para compensar a dor da vítima. Neste sentido, José Cairo Júnior (2015, p. 127) afirma: “A indenização, no caso do dano moral, objetiva minimizar a dor, vergonha, humilhação, sofrimento etc., sentidos pela vítima por meio da concessão de um bem material que lhe proporcione alegria e, por conseguinte, uma compensação [...]”.

No entanto, há entendimento de que a indenização do dano moral pode ser praticada como sanção, como afirma José Cairo Júnior (2015, p. 127) “Sua finalidade, também, segundo a teoria do valor de desestímulo, é punir o ofensor para com isso evitar reincidências e alertar a sociedade sobre as consequências do ato praticado[...]”

Em que pese outros autores entenderem que a função sancionatória dos danos morais é inconsistente. Neste sentido, Fábio Ulhoa Coelho (2009, p. 418) “[...]quando o sujeito de direito é responsabilizado objetivamente pelos danos sofridos por alguém, a indenização não significa reprovação social, moral ou jurídica aos atos praticados[...]”

No entanto, diante dos estudos realizados, ressalta-se a importância do caráter punitivo, além da compensação da vítima. A jurisprudência é firme nesse sentido, vejamos:

INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A legislação pátria não oferece objetivamente critérios para a quantificação do valor correspondente à indenização por danos morais. No plano jurisprudencial, tem-se entendido como regra que o valor da indenização por dano moral deve ser suficiente para minimizar o sofrimento ocasionado pelo ato ofensivo, devendo ser observados para a fixação do montante a extensão do dano, o grau de culpa patronal, o patrimônio do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Deve ser levado em conta o caráter punitivo da medida e, ainda, coibir a reiteração da conduta ilícita do demandado, sem permitir, contudo, o enriquecimento sem causa pela vítima. (BRASIL, 2017).

O avanço do instituto do dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho no Brasil é facilmente perceptível, especialmente pela quantidade de casos de incidência privilegiando a dignidade da pessoa humana, que constitui o fundamento de validade do Estado Democrático de Direito.

A Lei nº 13.467/2017, também chamada Reforma Trabalhista, trouxe uma inovação acerca do dano moral. A aludida alteração legislativa passou a contemplar também a indenização por dano extrapatrimonial. Prevê o artigo 223-A o seguinte: “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. (BRASIL, 1943).

Nota-se que houve limitação das hipóteses de incidência, desejando excluir a aplicação supletiva dos dispositivos legais previstos no Código Civil, bem como, outros dispositivos legais que disciplinam os direitos extrapatrimoniais.

No entanto, o igualmente modificado artigo 8º, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, prevê a aplicação de forma supletiva do direito comum, compreendendo assim, não ser possível a limitação apenas quando se tratar do dano extrapatrimonial. *In verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (BRASIL, 1942)

Assim, por esbarrar na própria Consolidação das Leis Trabalhistas, não há como limitar ou restringir a aplicação do instituto do dano extrapatrimonial.

Tal reforma, trouxe, ainda, outra limitação quanto à pretensão reparatória, assim, o artigo 223-B da Consolidação das Leis Trabalhistas traz “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” (BRASIL, 1943).

Nota-se que o artigo 223 – B da Consolidação das Leis Trabalhistas limita a ocorrência do dano extrapatrimonial, inclusive quanto à exclusividade do direito, haja vista existir a possibilidade do dano moral ultrapassar a pessoa do trabalhador. Através da leitura da parte final deste artigo, verifica-se, de claramente a intenção de elidir os pleitos indenizatórios perante danos morais coletivos.

Analisando de forma mais ampla, o direito coletivo está legitimado no Código de Defesa do Consumidor. De acordo com Bezerra:

Por seu turno, os direitos coletivos em sentido amplo possuem legitimidade referendada no artigo 82 do Código de Defesa do Consumidor, sendo autônoma e concorrente entre o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, e acionada por meio de ação civil pública ou ação coletiva. (BEZERRA, 2016)

Como visto anteriormente, através de uma leitura do artigo 5º, incisos V e X da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, percebe-se que tais normas auxiliam como fundamento para o dano moral coletivo e dano moral.

Além disso, a natureza extracontratual entre o empregador e a família da vítima poderia caracterizar uma relação extracontratual, podendo, assim, estar sujeita ao regramento do Código Civil.

Novamente, a alteração trazida pela Reforma Trabalhista não tem poder para alterar a legitimidade para demandar sobre dano extrapatrimonial.

O artigo 223 – C da Consolidação das Leis Trabalhistas trouxe hipóteses de reparação, vejamos: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. (BRASIL, 1943)

Podemos perceber que alguns direitos da personalidade não integram este artigo, como é o caso do direito à vida privada. No entanto, caberá ao magistrado, a devida análise do fato real ao aplicar a norma.

No artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho fica claro que o legislador tentou colocá-los de forma taxativa pondo obstáculo para que não haja interpretação diversa do dispositivo legal.

Quando for norma jurídica que trate de direitos à personalidade deve ser interpretada de forma exemplificativa, pois nem todos direitos à personalidade estão expostos em tais artigos, como, por exemplo, a qualidade de vida. Até porque, as prerrogativas e garantias em relação ao referido dano extrapatrimonial estão ligadas aos direitos humanos, como princípio da dignidade da pessoa humana.

Os referidos artigos encontram óbice, ainda, como teor do artigo 60, parágrafo 4º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em que há expressa vedação aos direitos e garantias constitucionais.

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
IV - os direitos e garantias individuais. (BRASIL, 1988)

Entende-se que a alteração trazida reduziria os direitos imateriais. Ainda de forma recente, foi incluída a pessoa jurídica como possível vítima do de dano moral, conforme se verifica através do artigo 223 – D da Consolidação das Leis Trabalhistas: “A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.” (BRASIL, 1943)

Podendo sobre o empregado ou terceiro recair o dano moral, desde que cometam algum ato capaz de lesionar a imagem ou reputação da empresa.

É possível concluir que tais artigos, exibidos pela Reforma Trabalhista afrontam o que dispõe a Carta Magna de 1988.

3.2.1 Dano estético

As lesões acidentárias também podem causar dano estético à vítima, entende-se que este não se trata de um novo gênero de danos. Nesse sentido, José Cairo Júnior (2015, p. 118) afirma “[...] o dano moral é gênero do qual é espécie o dano estético, pois em ambos o bem lesado não tem conteúdo econômico considerado em si mesmo[...].”

No tocante ao dano moral, por se tratar de lesão à personalidade, não tem conteúdo econômico, assim como o dano estético, eis que não poderia ser mensurável a perda de um membro, por exemplo.

O Juiz Francisco Antônio de Oliveira afirma que:

[...] O dano estético se traduz em espécie de gênero do dano moral. É toda e qualquer modificação física que traduza sequela ou, não traduzindo sequela, possa expor o indivíduo a um estado psíquico e de inconformismo podendo gerar complexo de inferioridade. [...] (OLIVEIRA, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 118).

O dano estético pode ser provado através de exames médicos, tendo em vista que se representa por uma lesão no corpo humano ou uma disfunção orgânica, que pode ser detectada com o auxílio de exames médicos.

3.3 CUMULAÇÃO DE PEDIDOS

Os danos morais podem ocorrer acompanhados ou desacompanhados dos danos materiais. Ressalta-se que é possível a cumulação de pedidos de danos morais e danos materiais, inclusive decorrentes do mesmo fato.

Está previsto expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 223-F, vejamos: “A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.” (BRASIL, 1943)

As decisões são neste sentido, como podemos ver:

ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. O exercício de atividade que sujeita o empregado a uma maior probabilidade de sofrer

acidente de trabalho consubstancia atividade de risco a que alude o parágrafo único do art.927 do Código Civil, a impor ao empregador a respectiva obrigação de reparar, independentemente de culpa, o dano moral e/ou material causado. (BRASIL, 2018)

Verifica-se assim, a possibilidade de cumulação de pedidos, no entanto, ao fixar a indenização de forma cumulada, deve o Magistrado discriminar os valores à título de indenização.

Em que pese o dano estético seja uma das espécies de dano moral, entende-se pela possibilidade de cumulação das indenizações por estético e por dano moral, haja vista o acidente poder gerar, além da deformidade física, também o abalo moral, como por exemplo quando ocorre a amputação de um membro.

Prevê o § 1º do artigo 223-F: “Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.” (BRASIL, 1943).

Desta forma, importante esclarecer que de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, além de ser possível a cumulação de pedidos de danos morais e danos materiais, deve o Magistrado discriminar os valores, decorrente de tais indenizações.

3.4 FIXAÇÃO DO DANO

Em relação à fixação do dano material, esta é mais fácil de mensurar com precisão, uma vez que se trata de perda patrimonial. Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 708) descreve:

É claro que no dano material resultante de lesão acidentária podem ser mensurados ou estimados com certa precisão os danos emergentes e os lucros cessantes, uma vez que atados a despesas já feitas ou a se fazer em virtude da lesão, vinculando-se ainda à perda patrimonial efetiva ou estimada em decorrência da restrição ou inviabilização laborativas. No dano à imagem também é possível, muitas vezes, estimar-se com maior precisão o valor econômico do prejuízo causado.

No que tange o dano moral, Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 708) afirma “[...] Já no dano moral, no sentido estrito, no dano estético e em certas situações de dano à imagem torna-se mais subjetiva a aferição do dano e, desse modo, sua própria evidenciação processual[...]”.

Recentemente, novembro de 2017, ocorreu alteração bastante significativa na legislação. Antes disso o dano moral era fixado por arbitramento do juiz, conforme caso a caso, que possuía liberdade para fixar tal indenização.

Não havia parâmetro ou limite para fixação, sendo considerados como balizadores apenas a razoabilidade do valor, a proporcionalidade do dano, bem como a culpa do ofensor, observando os limites para que não haja enriquecimento ilícito da vítima.

Neste sentido:

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. QUANTIA FIXADA. A quantia fixada a título de indenização por dano moral deve levar em conta os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade, bem como a culpa do ofensor, sua capacidade econômica e a extensão do dano. (BRASIL, 2018)

Ainda, nesta senda:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM DEVIDO. CRITÉRIOS. ESTIPULAÇÃO ANTERIOR À LEI 13467/17. Na fixação do valor da indenização por dano moral, devem ser consideradas a situação patrimonial e a pessoal do ofensor e do ofendido, além da extensão do dano sofrido. A indenização não deve ser tão alta a ponto de ocasionar um enriquecimento sem causa ao que recebe, nem tão baixa de modo a ser inexpressiva para quem paga. Ante a ausência de disciplina legal acerca da matéria, compete ao Julgador esse dimensionamento, levando em conta também a intensidade, a gravidade, a natureza e os reflexos do sofrimento experimentado pelo ofendido, bem como o caráter pedagógico que a pena imposta deve ter para o ofensor. TESTEMUNHA. CONTRADITA. O mero exercício do direito de ação, por si só, não tem o poder de tornar a testemunha suspeita ou impedida, devendo estar cabalmente demonstrado o interesse na causa. Tal entendimento encontra eco na jurisprudência dominante do E. TST, estampada na Súmula nº 357. (BRASIL, 2018)

Em que pese, como dito anteriormente, a Reforma trabalhista trouxe inovações acerca do dano. Assim, há previsão expressa na legislação acerca do valor a ser fixado em relação ao dano extrapatrimonial, tendo estabelecido o legislador critérios para fixação do dano, como se verifica no artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 223-G Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
 I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 VII - o grau de dolo ou culpa;
 VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 X - o perdão, tácito ou expresso;
 XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 1943)

Lado outro, deve ser observado o artigo 944 do Código Civil para a verificação da extensão do dano e posterior arbitramento da indenização, bem analisado pelo legislador. Inclusive o artigo 5º, inciso V da Constituição da República do Brasil de 1988, como visto anteriormente, assegura o direito de resposta, bem como, indenização na proporção do agravo.

O artigo 944 do Código Civil, assim dispõe:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.
Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. (BRASIL, 2002)

Além do rol de critérios para configurar o dano, houve ainda, alteração recente, em relação à fixação deste, conforme retrata o artigo 223-G em seu §1º:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 1943).

Nota-se que foi inserido o termo “até”, dando azo para que se entenda que cabe ao Magistrado fixar o valor, contudo o próprio dispositivo legal impõe ao Juiz o dever de seguir, *in totum*, uma tarifação.

Como observado, tal artigo é contrário ao contexto jurídico nacional, pois traz a pretensão indenizatória de forma diferenciada dos outros ramos do direito. Além disso, vincula tal pretensão ao salário da vítima. Nesse formato, dois empregados com salários distintos que sofrem o mesmo dano podem ser indenizados de forma diferenciada, restando claro a afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

A dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no artigo 1º, inciso III, da CRFB/88, que assim dispõe:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
II – a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988)

Importante ressaltar que já houve legislação no sentido de tarifação em relação ao dano moral, ao tratar da Lei nº 5.250/1967, Lei de Imprensa, no entanto o Supremo Tribunal Federal já se posicionou pela impossibilidade de tarifação do dano moral, no julgamento da

Ação de Descumprimento de Preceito (ADPF) número 130, em cujo julgamento rechaçou a tarifação.

Entendendo inconstitucionais os parâmetros adotados para quantificação dos danos morais, ao fundamento de que o art. 5º da CF/88, V e X, assegura a indenização por dano moral. Infere-se assim que os parâmetros fixados em relação a apuração do valor violam princípios basilares da Carta Magna, haja vista que a indenização deve ser mais ampla possível, não estando sujeita a limites pré-estabelecidos.

Como visto, com a alteração trazida pela Reforma Trabalhista, o magistrado trabalhista terá que seguir os contornos delimitados pelo legislador, cuja margem de interpretação é mínima.

O dano moral, nesse contexto, deve ser tratado como direito subjetivo, devendo ser analisado caso a caso, considerando a gravidade e a extensão do dano, o grau de culpa dos envolvidos, a situação econômica das partes, bem como a finalidade de compensar a vítima.

Portanto, é forçoso convir que a Reforma Trabalhista contraria a CF/88 em diversos aspectos, especialmente a valoração de forma desproporcional desrespeitando a equidade, desvalorizando a relação trabalhista e o valor social do trabalho. Inobstante, não se pode perder de vista que, da forma como foi estabelecido, poderá também servir de estímulo para práticas ofensivas do empregador, tendo em vista os valores que podem ser considerados irrisórios.

3.5 PRESSUPOSTOS PARA RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA

Importante enaltecer alguns elementos, requisitos para responsabilidade indenizatória, esses requisitos podem ser chamados de clássicos.

Para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 707) são três requisitos “[...]dano; nexos; culpa empresarial[...]”

Esse é o entendimento da Jurisprudência. Vejamos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. ACIDENTE DE TRABALHO. A pretensão indenizatória decorrente de acidente do trabalho condiciona-se à comprovação simultânea dos seguintes pressupostos (teoria da responsabilização civil subjetiva): a ocorrência de um dano efetivo, o nexo causal entre o ato praticado e o dano, e a culpa do agente. Na ausência de um desses elementos, não remanesce o dever de indenizar. (BRASIL, 2018)

Nessa senda:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. ACIDENTE DE TRABALHO. A pretensão indenizatória decorrente de acidente do trabalho condiciona-se à comprovação simultânea dos seguintes pressupostos (teoria da responsabilização civil subjetiva): a ocorrência de um dano efetivo, o nexo causal entre o ato praticado e o dano, e a culpa do agente. Na ausência de um desses elementos, não remanesce o dever de indenizar. (BRASIL, 2018)

Desta forma, passa-se a análise destes requisitos.

3.5.1 Dano

Um dos pressupostos para que haja responsabilidade civil é o dano, esse pode ser considerado como um prejuízo, ou ainda, lesão ao bem jurídico tutelado, de natureza moral ou material.

Sílvio de Salvo Venosa (2006, p. 29) conceitua da seguinte maneira “Dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico.”

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2009, p.36) definem o dano da seguinte forma “[...] poderíamos conceituar o dano ou prejuízo como sendo a lesão a um *interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não -, causado por ação ou omissão do sujeito.*”

Além disso, a responsabilidade civil só exsurge quando existe dano, caso não haja dano, não há o que reparar.

Em relação ao dano material, Mauricio Godinho Delgado (2017, p.708) aduz:

Tratando-se de dano material, a ordem jurídica exige a comprovação não apenas do fato deflagrador do dano, porém da própria materialidade desse dano (ou seja, as perdas materiais sofridas; as despesas feitas; as despesas que devem ser realizadas em decorrência do dano; os lucros cessantes em face da perda sofrida, etc)

Ainda segundo Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 708), em relação à necessidade de demonstrar o dano para caracterização da responsabilidade, traz o seguinte:

De toda maneira, a evidencia pelo menos do fato *deflagrador* do dano tem de emergir do processo, sob pena de faltar um requisito essencial à incidência da indenização viabilizada pela ordem jurídica. É caloso que certos danos na presente temática são, como se sabe, até mesmo *autoevidentes*, bastando a configuração do fato deflagrador da lesão, em si. Tratando-se de dano moral, particularmente, considerada sua natureza algo etérea, imprecisa, subjetiva, tende a ser mesmo presumido.

O dano pode ser entendido como algum prejuízo, podendo ser ofensa de forma material ou moral, diminuindo o bem. Devendo assim, ser observado que o dano é presumido

nos casos que e referem a acidente de trabalho, doenças ocupacionais e doenças profissionais, não havendo necessidade de provar.

3.5.2 Nexo causal

O segundo pressuposto para que haja responsabilidade do empregador é o nexos causal, a relação entre determinado comportamento e o dano causado.

Para Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 350) “[...] Um dos pressupostos da responsabilidade civil é a existência de um nexos causal entre o fato ilícito e o dano produzido.[...]”

Segundo Maria Helena Diniz (2009, p. 111) :

O vínculo entre o prejuízo e a ação designa-se “nexos causal”, de modo que o fato lesivo devesse ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Tal nexos representa, portanto, uma relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu, de tal sorte que esta é considerada como sua causa. Todavia, não é necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu. Bastaria que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido. Este poderá não ser a causa imediata, mas, se for condição para a produção do dano, o agente responderá pela consequência.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 708) destaca a importância desse requisito em relação à responsabilidade, assim:

O segundo requisito é o nexos causal. É também decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado. A relação de causa e efeito, não é, evidentemente, jurídica, mas de caráter fático. Nos casos de lesão acidental a relação investigada poderá passar pela pesquisa concernente ao meio ambiente laborativo: se esse meio ambiente é poluído, Por exemplo, de modo a provocar certa doença nos empregados, confirma-s o nexos causal.

Portanto, é necessário o vínculo entre a conduta e o resultado por ela produzido.

3.5.2.1 Nexos concausal

É possível admitir a responsabilidade quando não há causalidade direta, na ocorrência de concausa. Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 709) expõe:

Esclareça-se no tocante a este segundo requisito – existência de mexos causal – que nos casos de doenças profissionais, ocupacionais e acidentes de trabalho, é possível a verificação de diversidade de causas com respeito à lesão, algumas fora da alçada do empregador (multicausalidade ou concausalidade). Essa peculiaridade não elimina a presença do nexos investigativo, desde que haja fator próprio ao ambiente laborativo que tenha atuado para a ocorrência do malefício. Verificada a

concausalidade, desponta o requisito do nexo causal (naturalmente que o fato de se tratar de concausa pode ser relevante no momento de fixação do valor indenizatório, de modo a o atenuar).

A concausa é a outra causa que, juntando-se à principal, ocorre ou contribui para o resultado.

O entendimento da jurisprudência é que a concausa gera o direito a responsabilidade. Vejamos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. Constatados por meio do laudo pericial produzido nos autos o nexo concausal entre a patologia apresentada pelo empregado e a sua atividade laborativa e o dano, aliados à culpa da empresa, reunidos estão os requisitos para o deferimento da indenização postulada. (BRASIL, 2018)

Nota-se, assim, apesar de não estar relacionado diretamente com o dano, o nexo concausal pode também contribuir de forma indireta.

3.5.3 Culpa empresarial

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 158) “[...] No comportamento culposo, o empregador não deseja o resultado, mas adota conduta descuidada ou sem diligência, que pode provocar o acidente ou a doença ocupacional[...]”.

Nesse sentido, Sérgio Cavalieri diferencia a culpa do dolo, afirmando que “[...] No dolo o agente quer a ação e o resultado, ao passo que na culpa ele só quer a ação, vindo a atingir o resultado por desvio acidental de conduta decorrente da falta de cuidado. [...]” (CAVALIERI, apud OLIVEIRA, 2008, p. 158).

Carlos Alberto Menezes Direito conceitua a culpa da seguinte forma:

[...] Vivendo em sociedade, o homem tem que pautar a sua conduta de modo a não causar dano a ninguém. Ao praticar os atos da vida, mesmo que lícitos, deve observar a cautela necessária para que de seu atuar não resulte lesão a bens jurídicos alheios. Essa cautela, atenção ou diligência, convencionou-se chamar de *dever de cuidado objetivo*. [...] (DIREITO, apud OLIVEIRA, 2008, p. 159).

Para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 709) ao tratar de culpa:

O terceiro requisito é, finalmente, a *culpa* empresarial. De maneira geral, segundo a doutrina e jurisprudência dominantes desde o momento de afirmação jurídica de tais tipos de indenização, a contar da Constituição de 1988, é necessária a configuração de culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano ao empregado.

Havendo comprovação do dano e nexa causal, a culpa é presumida. Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 709) afirma:

Esclareça-se, por fim, com respeito a este terceiro requisito – culpa empresarial – que, configurada a presença do *dano* e do *nexa causal* em situações de acidente de trabalho, doenças ocupacionais ou profissionais, a *culpa* do empregador deve até mesmo ser *presumida*. É que tem o empresário a direção da estrutura e da dinâmica do ambiente laborativo, atuando diretamente sobre a forma de prestação de serviços que se realiza no estabelecimento e na empresa; nesse quadro, presume-se sua negligência, imprudência ou imperícia nos casos de disfunções surgidas no ambiente sob suas ordens.

Na mesma senda, José Cairo Júnior (2015, p. 113) expõe:

Para o credor, no caso do empregado, basta demonstrar que a prestação não foi cumprida pelo empregador, transferindo para este o ônus de provar a inexistência de culpa própria, o caso fortuito ou força maior ou qualquer outra espécie de causa de exoneração de responsabilidade.

Portanto, corroborando com a ideia de culpa presumida, a jurisprudência entende:

ACIDENTE DE TRAJETO. INEXISTÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR. Equipara-se ao acidente do trabalho o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (art. 21, inc. IV, al. "d", da Lei nº 8.213/91). Contudo, a indenização por acidente do trabalho está alicerçada na teoria da responsabilidade civil de natureza subjetiva, sendo necessária a prova cabal da existência da culpa do ofensor para surgir o direito da vítima, conforme as normas emanadas dos arts. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927 do Código Civil. Ficando evidenciado que não houve culpa do empregador no acidente ocorrido, não há falar em indenização por danos materiais ou morais. (BRASIL, 2018).

Entende-se assim, que a culpa em relação à responsabilidade de indenizar, nos casos de acidente de trabalho, é no sentido de o empregador deixar de fazer algo, e por conseguinte ocasionar algum acidente ou doença ocupacional.

Há possibilidade ainda de reparação por parte do empregador, por meio da denominada culpa objetiva, a qual abrange as atividades expostas ao risco, como se verifica através do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

Assim, poderá ser aplicada a responsabilidade como uma exceção, nos casos em que a natureza da atividade desenvolvida implique em risco a outrem, excluindo a necessidade de culpa por parte do empregador.

Portanto, faz-se necessário o estudo acerca das espécies de responsabilidade civil, bem como seu cabimento no Direito do Trabalho na ocorrência de infortúnio ao empregado.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

O estudo do instituto da responsabilidade civil é de suma importância para conclusão deste trabalho. Não só para que possamos entender a aplicabilidade dela na justiça do trabalho, mas especialmente para a verificação de cabimento em casos de acidente de trabalho.

4.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL E APLICABILIDADE EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO

Antes da Constituição Federativa do Brasil de 1988, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula 229, não mais se exigindo a prova da culpa grave ou do dolo suficiente a prova da culpa, ainda que leve, *in verbis*: “A indenização acidentária não exclui a do Direito Comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”. (BRASIL, 1963)

No entanto, tal dispositivo foi superado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disciplinando no artigo 7º, XXVIII a responsabilidade do empregador em relação ao empregado pelo acidente de trabalho ou doença profissional (responsabilidade subjetiva, bastando para configurá-la a culpa leve).

Ressalta-se que tal dispositivo constitucional não impede que seja aplicada lei ordinária, desde que vise à melhoria da condição social e saúde do trabalhador.

A jurisprudência segue o mesmo sentido, vejamos:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL E PATRIMONIAL. INDENIZAÇÃO POR DOENÇA OCUPACIONAL. Demonstrado nos autos que a autora está acometido de doença equiparada a acidente do trabalho (doença psíquica), presente a culpa do empregador, tendo em vista a sua omissão em assegurar um ambiente e rotina de trabalho saudáveis, bem como o nexo causal entre ela e as funções desempenhadas no Banco, torna-se inconteste a existência dos elementos informadores da responsabilidade civil, contemplada no art. 186 do Novo Código Civil. (BRASIL, 2018)

Recepcionando a aplicação do Código Civil na relação de trabalho. Assim entende José Affonso Dallagrove Neto, observemos:

“[...]A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional não deixa pairar dúvidas acerca da legitimidade do mencionado artigo do novo Código Civil, vez que o caput do art. 7º da CF assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam à melhor condição social ao trabalhador[...]” (NETO, apud Oliveira, 2008, p. 102)

A responsabilidade traz uma ideia de reparação, admitindo assim, a existência de algo antecedente. Para Fábio Ulhoa Coelho classifica responsabilidade civil (2009, p. 252):

A responsabilidade civil é a obrigação em que o sujeito ativo pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último. Classifica-se como obrigação não negocial, porque sua constituição não deriva de negócio jurídico, isto é, de manifestação da vontade das partes (contrato) ou de uma delas (ato unilateral). Origina-se, ao contrário, de ato ilícito ou de fato jurídico.

Maria Helena Diniz ao conceituar responsabilidade civil afirma que:

[...]a responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, sem razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. [...] (DINIZ, apud OLIVEIRA, 2008, p. 73)

Carlos Alberto Menezes Direito e Sérgio Cavalieri afirmam que “[...] a responsabilidade civil opera a partir do ato ilícito com o nascimento da obrigação de indenizar, tanto por finalidade tornar indemne o lesado, colocar a vítima na situação em que estava sem a ocorrência do fato danoso. [...]” (DIREITO; CAVALIERI, apud OLIVEIRA, 2008, p. 74).

A responsabilidade civil encontra arrimo no ordenamento jurídico pátrio, especificamente, nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, assim dispõem:

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.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2012)

Como visto, a maioria dos doutrinadores referem-se à responsabilidade civil como a prática de ato ilícito, cuja ocorrência exige uma conduta que cause dano a outro da qual nasce o dever de responsabilidade civil.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 80) afirma que:

Assim, quando o empregador descuidado dos seus deveres concorrer para o evento do acidente com dolo ou culpa, por ação ou omissão, fica caracterizado o ato ilícito patronal, gerando o direito à reparação, independente de cobertura acidentária. Pode-se concluir, portanto, que a causa verdadeira do acidente, nessa hipótese, não decorre do exercício do trabalho, mas do descumprimento dos deveres legais de segurança, higiene e prevenção atribuídos ao empregador.

Disso podemos concluir que o descuido do empregador também pode ficar caracterizado como ato ilícito, caracterizando responsabilidade civil.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2009, p 647):

A responsabilidade civil se aplica não só ao âmbito da respectiva disciplina, mas de todas as que derivam desse ramo, inclusive do Direito do trabalho. O dano a que alude o art. 186 do Código Civil de 2002 poderá ser material e/ou moral. Essa responsabilidade, por sua vez, poderá ser contratual ou extracontratual. A primeira configura-se quando uma das partes descumpra obrigação previamente contraída e a responsabilidade extracontratual se verifica quando o dano causado implica violação de um dever de não lesar, fora da relação convencional. (BARROS, 2009 p. 647).

Desse modo, o Direito Civil, é utilizado de forma subsidiária pelo Direito do Trabalho. Há previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da possibilidade de utilizar as regras e princípios de direito comum. Vejamos:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 1942)

Conforme assevera Maurício Godinho Delgado (2017, p. 707) “[...]É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita por ele cometida, ou por suas chefias, contra o empregado, sem relação com a infortúnica do trabalho.[...]”.

Igualmente, não apenas a conduta ofensiva direta cometida pelo empregador poderá ser passível de responsabilização, como afirma Maurício Godinho Delgado (2017, p. 707) “[...] Também será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrente de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, é claro. [...]”

Através de uma leitura do artigo 7º, XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente o seguro contra acidente do trabalho não exonera de responsabilidade o empregador se houver dolo ou culpa de sua parte.

Têm-se com tal dispositivo constitucional, duas indenizações por acidente do trabalho, autônomas e cumuláveis. No caso da acidentária, segundo Sérgio Cavalieri (2012, p. 158):

A acidentária, fundada no risco integral, coberta por seguro social e que deve ser exigida do INSS. Mas, se o acidente do trabalho (ou doença profissional) ocorrer por dolo ou culpa do empregador, o empregado faz jus à indenização comum ilimitada. Noutras palavras, o seguro contra acidente de trabalho só afasta a responsabilidade do empregador em relação aos acidentes de trabalho que ocorrerem sem qualquer parcela de culpa; se houver culpa, ainda que leve (e esta deve ser provada), o empregador terá a obrigação de indenizar.

Em relação aos pressupostos da responsabilidade civil, estes já foram estudados no capítulo anterior, verificando-se através de doutrina, são três os pressupostos, tais como, dano, nexo causal e culpa.

O primeiro, em relação ao dano, trata-se do prejuízo em si, a lesão sofrida pela vítima, podendo ser patrimonial ou extrapatrimonial, em relação ao segundo, o nexo causal pode-se dizer que é a relação existente entre a culpa e o dano.

Assim, imperioso se faz, para a análise das teorias acerca da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho, demonstrar as espécies de responsabilidades e suas particularidades.

4.2 ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE

A responsabilidade civil pode ser dividida em diferentes espécies. Denota-se a importância do estudo de algumas espécies de responsabilidade civil para conclusão de efetiva responsabilidade em casos de acidente de trabalho.

4.2.1 Responsabilidade contratual e extracontratual

Inicialmente, deve-se evidenciar a primordial diferença entre responsabilidade contratual e extracontratual.

A primeira, segundo Carlos Alberto Gonçalves (2012, p. 44) pode ser vista da seguinte forma:

Uma pessoa pode causar prejuízo a outrem por descumprir uma obrigação contratual. Por exemplo: quem toma um ônibus tacitamente celebrando um contrato, chamado de adesão, com a empresa de transporte. Esta, implicitamente, assume a obrigação de conduzir o passageiro ao seu destino, são e salvo. Se, no trajeto, ocorre um acidente e o passageiro fica ferido, dá-se o inadimplemento contratual, que acarreta a responsabilidade de indenizar as perdas e danos, nos termos do art. 389 do Código Civil.

Nesse sentido, o artigo 389 do Código Civil disciplina: “Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.” (BRASIL, 2002)

A segunda, afirma Carlos Alberto Gonçalves (2012, p. 44) “Quando a responsabilidade não deriva de contrato, diz-se que ela é extracontratual. Neste caso, aplica-se o disposto no art. 186 do Código Civil[...]”.

Nota-se que a principal diferença entre uma e outra, reside na existência ou não de um ajuste firmado entre o agente causador do dano e o lesado.

No caso da extracontratual, o agente causador do dano infringe um dever legal, não se verifica nenhum vínculo jurídico existente entre o causador do dano e a vítima, já no contratual, descumpre o que foi acordado.

Para alguns doutrinadores a responsabilidade em relação ao acidente de trabalho é contratual, como José Cairo Júnior (2015, p. 109) no caso do acidente de trabalho existe a relação contratual, assim:

Trata-se de responsabilidade civil contratual, que enseja o inadimplemento e não a responsabilidade civil por ato ilícito. O acidente que provoca dano ao empregado não pode ser considerado, à luz da doutrina da responsabilidade civil, como um ato ilícito *stricto sensu*, mas sim como efeito do não cumprimento de obrigações contratuais específicas.

Assim como entendimento jurisprudencial, vejamos:

ATIVIDADES ANTI-ERGONÔMICAS. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Nas doenças ocupacionais decorrentes de atividades repetitivas, a natureza contratual da responsabilidade civil gera a presunção de culpa pelo dano ocorrido, incumbindo à empresa, para eximir-se do dever de reparar o dano, demonstrar que cumpriu as obrigações atinentes às normas de medicina, higiene e segurança do trabalho. A doença que se origina de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrada como patologia ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído direta, embora não decisivamente, para a sua eclosão ou agravamento, nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. Aplica-se para a verificação da concausa a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa, com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento. (BRASIL, 2017)

Até porque, se não houvesse a relação contratual de trabalho não seria acidente de trabalho.

Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 46) ao tratar da responsabilidade contratual e extracontratual, aduz que uma das grandes diferenças entre elas é o ônus da prova, vejamos:

A primeira, e talvez mais significativa, diz respeito ao *ônus da prova*. Se a responsabilidade é contratual, o credor só está obrigado a demonstrar que a prestação foi descumprida. O devedor só não será condenado a reparar o dano se provar a ocorrência de alguma das excludentes admitidas na lei: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior. Incumbe-lhe, pois, o *ônus probandi*.

No entanto, se a responsabilidade for extracontratual, a do art. 186 (um atropelamento, por exemplo), o autor da ação é que fica com o ônus de provar que o fato se deu por culpa do agente (motorista). A vítima tem maiores probabilidades de obter a condenação do agente ao pagamento da indenização quando a sua responsabilidade deriva do descumprimento do contrato, ou seja, quando a responsabilidade é contratual, porque não precisa provar a culpa. Basta provar que o contrato não foi cumprido e, em consequência, houve o dano.

Disso conclui-se que, quando se tratar de responsabilidade civil contratual, o credor fica obrigado simplesmente a demonstrar que a prestação não foi cumprida, exceto nos casos em que há a prova da ocorrência de alguma das excludentes de responsabilidade admitidas, neste caso, poderá o devedor ser eximido da reparação do dano, enquanto que, na responsabilidade extracontratual deverá a vítima comprovar (ônus da prova) que o fato lesivo ocorreu por dolo ou culpa do agente.

4.2.2 Responsabilidade subjetiva

Através de uma leitura do artigo 7º, XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil, nota-se que ao tratar de responsabilidade civil, institui a teoria da culpa. Vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

Ao tratar de responsabilidade subjetiva, Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 90), afirma:

Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima. A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar, restando à vítima, nessa hipótese, apenas a

cobertura do seguro de acidente do trabalho, conforme as normas da Previdência Social.

Para Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 48)

Diz-se, pois, ser “subjéitiva” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Fazendo uma ligação entre a culpa como fundamento para responsabilidade subjéitiva.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 90), traz requisitos para o cabimento da responsabilidade subjéitiva. Vejamos:

Na responsabilidade subjéitiva só caberá a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexó de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador. Esses pressupostos estão indicados no art. 186 do Código Civil e a indenização correspondente no art. 927 do mesmo diploma legal, com apoio maior no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República. Se não restar comprovada a presença simultânea dos pressupostos mencionados, não vingará a pretensão indenizatória.

Em relação ao entendimento da jurisprudência, no que tange a responsabilidade subjéitiva, vejamos:

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL. A responsabilidade civil do empregador por danos causados aos empregados no exercício de suas atividades laborais é, regra geral, subjéitiva ou aquiliana, tornando-se assim necessária a configuração da prática de ato ilícito decorrente de ação ou omissão por negligência, imprudência ou imperícia, bem como o nexó de causalidade entre a conduta culposa do agente e o dano sofrido pela vítima. Comprovada a conduta culposa do empregador, impõe-se deferir o pedido de responsabilização pela doença ocupacional que vitimou a parte autora. (BRASIL, 2018)

Da jurisprudência se denota que, como pressuposto da responsabilidade civil subjéitiva, é necessária a demonstração da lesão, nexó causal e culpa do causador do dano.

Maria Helena Diniz (2009, p. 57) afirma que:

Hoje, por força do art. 7º, XXVIII, da CF/88 e do Decreto n.3.048/99, a *responsabilidade do patrão por acidente de trabalho é subjéitiva*, por isso a entidade patronal, ante o risco que sofrerá por culpa ou por dolo seu, segura sua responsabilidade por acidente de trabalho, por lesão auditiva ou por doença profissional contraída pelos empregados.

Como observado anteriormente, em relação aos tipos de acidente de trabalho, ao analisar o artigo 21, IV da Lei número 8.213/1991, o acidente sofrido ainda que fora do local

de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho, é equiparado a acidente de trabalho. Na ocorrência, caso ocorra um acidente *in itinere* deve ser entendido como responsabilidade subjetiva, tendo em vista que o empregado não está exercendo atividade de risco, mas esta apenas em seu trajeto, havendo necessidade de comprovação de culpa do empregador. Vejamos:

ACIDENTE DE TRAJETO. INEXISTÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR. Equipara-se ao acidente do trabalho o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (art. 21, inc. IV, al. "d", da Lei nº 8.213/91). Contudo, a indenização por acidente do trabalho está alicerçada na teoria da responsabilidade civil de natureza subjetiva, sendo necessária a prova cabal da existência da culpa do ofensor para surgir o direito da vítima, conforme as normas emanadas dos arts. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927 do Código Civil. Ficando evidenciado que não houve culpa do empregador no acidente ocorrido, não há falar em indenização por danos materiais ou morais. (BRASIL, 2018)

Na teoria subjetiva a responsabilização do acidente do trabalho dependerá sempre da comprovação de culpa patronal, no entanto, além da culpa, são inseridos os pressupostos.

4.2.3 Responsabilidade objetiva

Como visto, a Constituição da República Federativa do Brasil ao dispor sobre a responsabilidade civil, instituiu a teoria da culpa como fundamento para o dever de indenizar. No entanto, com a edição do Código Civil de 2002 e de seu artigo 927, parágrafo único passou-se a admitir a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, não havendo necessidade de culpa para responsabilidade civil.

Deves-se destacar a aplicabilidade do dispositivo legal, prevendo a responsabilidade objetiva nas relações de trabalho.

Neste sentido, José Cairo Júnior (2015, p. 120) exemplifica da seguinte maneira:

Determinada empresa desenvolve atividade perigosas, mais precisamente fabricação de substâncias explosivas. Havendo detonação acidental de um depósito de explosivos, dentro do estabelecimento da referida empresa, que provoque danos quanto aos seus empregados, quanto aos seus vizinhos, a obrigação de indenizá-los não poderá ser derivada de uma responsabilidade subjetiva, para os primeiros, e objetiva para os últimos, por simples questão de lógica e razoabilidade.

O dispositivo propõe que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa em alguns casos. Assim dispõe o Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

Corroborando com a aplicabilidade da teoria objetiva, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 710) menciona da seguinte forma:

Essa tendência de objetivação da responsabilidade por danos materiais, morais e estéticos de origem acidentária recebeu importante reforço por meio do novo Código Civil. Este diploma, é bem verdade, mantém a regra geral responsabilizatória vinculativa do dever de reparar à verificação de culpa do agente causador do dano, na linha tradicionalmente assentada pelo velho código (art. 159, CCB/1916)

Agostinho Alvim afirma que:

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano independentemente de culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexos de causalidade. Esta teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexos de causalidade, independentemente de culpa. (ALVIM, apud GONÇALVES, 2012, p. 49).

Bastando comprovar a existência do acidente do trabalho ou da doença ocupacional do empregado, e a relação dessa doença com o trabalho desenvolvido pela vítima.

Nesse sentido, Carlos Roberto Gonçalves da seguinte forma:

A classificação corrente e tradicional, pois, denomina *objetiva* a responsabilidade que *independe de culpa*. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade entre a ação e o dano, uma vez que, mesmo no caso da responsabilidade objetiva, não se pode acusar quem não tenha dado causa ao evento. Nessa classificação, os casos de culpa presumida são considerados hipóteses de responsabilidade subjetiva, pois se fundamentam ainda na culpa, mesmo que presumida.

Para Fabio Ulhoa Coelho (2009, p. 263):

A objetivação da responsabilidade permite, por fim, a abstração de qualquer juízo de valor na imputação da obrigação. O devedor deve pagar a indenização não porque fez algo irregular, que merece punição. Nem poderá, por outro lado, exonerar-se por nada ter feito de errado. Sua culpa é irrelevante para qualquer efeito: não constitui a obrigação, nem afasta; não a aumenta ou diminui. Não este em jogo, em suma, qualquer apreciação moral de sua conduta, mas exclusivamente sua aptidão econômica para socializar os custos da atividade entre os beneficiados por ela.

Ocorre que necessita-se ter em mente que o artigo do Código Civil relacionou tal ideia ao elemento risco, ou seja, na atividade desenvolvida pelo autor do dano haverá risco

para os direitos de outrem. Ocorre que mesmo parte da doutrina admitindo a teoria objetiva, muito se discute sobre o elemento risco, pois a lei não definiu isto, cabendo à doutrina e jurisprudência definirem.

Ana Paola Santos Machado Diniz afirma que:

[...]À luz do Código Civil de 2002, a regra geral da responsabilidade subjetiva cede espaço à teoria objetiva naqueles setores da atividade empresarial identificáveis como de risco à saúde do trabalhador. À míngua de legislação delimitando-os, caberá ao magistrado estabelecê-los nas situações concretas trazidas a juízo. Poderá ter como indicativo seguro, por exemplo, os índices de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho manifestáveis em cada empresa, ou dentro da mesma empresa, em cada setor de trabalho; as atividades relacionadas como insalubres ou perigosas pelas NR's – 15 e 16 e, até mesmo, a legislação previdenciária quando estabelece a conexão entre a manipulação de algumas substâncias no trabalho e as doenças profissionais. [...] (DINIZ, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 122).

Como visto, admite-se a possibilidade de responsabilidade objetiva nos casos em que há atividade de risco.

Corroborando, é entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. LABOR EM TELHADO DE PRÉDIO. Ante a aparente violação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, o recurso de revista comporta processamento. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. LABOR EM TELHADO DE PRÉDIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. A jurisprudência desta corte admite a adoção da teoria do risco e do reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador, fundada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, nos casos de acidente de trabalho em atividades com risco acentuado inerente às funções exercidas pelo trabalhador ou à atividade desenvolvida pelo empregador. No caso concreto, demonstrado o risco da atividade laboral - labor em local elevado para troca de telhado de prédio - no acidente que causou a morte do empregado, no primeiro dia de trabalho, incide a responsabilidade civil objetiva patronal. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2015)

Sebastião Gerado de Oliveira (2008, p.89) aduz com propriedade que:

A responsabilidade será subjetiva quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros, por dolo ou culpa. Já na responsabilidade objetiva, basta que haja o dano e o nexo de causalidade para surgir o dever de indenizar, sendo irrelevante a conduta culposa ou não do agente causador. É por isso que a responsabilidade objetiva é também denominada teoria do risco, porquanto aquele que no exercício da sua atividade cria um risco de dano a outrem, responde pela reparação dos prejuízos, mesmo quando não tenha incidido em qualquer culpa.

Conforme se denota, a responsabilidade subjetiva esta fundamentada na atividade de risco, por este motivo devemos analisar as possibilidades a seguir.

4.2.4 Atividades de risco

De acordo com as pesquisas elaboradas, conforme colacionado no Código Civil, depreende-se que a possibilidade de responsabilidade objetiva esta abocada as atividades de risco, por tal motivo devemos estudar as atividades de risco.

Com esta teoria, basta comprovar a existência do acidente do trabalho ou da doença ocupacional do empregado, ou seja, o dano e também o nexos causal, para que haja a obrigação de indenizar.

Além disso, o artigo 927 do Código Civil relacionou ao elemento risco, tal obrigação decorrerá quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar risco para os direitos de outrem.

Por este motivo, por alguns autores, a responsabilidade objetiva também é conhecida como teoria do risco.

Nesse sentido, entende a jurisprudência:

DANO MORAL. ATENDENTE DE ALARME. MOTOCICLISTA. COLISÃO NO TRÂNSITO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. A atividade de atendente de alarme, desenvolvida com deslocamentos constantes por meio de motocicleta, constitui atividade de risco, sendo a responsabilidade do empregador por acidente de trânsito no exercício de atividade profissional objetiva. Configurada a responsabilidade objetiva do empregador, deve ele indenizar os danos morais sofridos pelo autor. (BRASIL, 2018)

Há de se ressaltar o que vem a ser atividade de risco para a configuração da situação descrita em tal dispositivo legal, tendo em vista que a lei não definiu isto.

Segundo José Cairo Júnior (2015, p.121) ao descrever seu entendimento sobre atividade de risco, dispõe:

Entende-se como atividade de risco aquela que tem a probabilidade, em maior ou menor grau, de provocar dano à outrem. Assim, no âmbito da relação de emprego, são consideradas de risco, dentre outras, as atividades insalubres e perigosas, assim definidas, respectivamente, pelos arts. 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho.

In verbis:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes

nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (BRASIL, 1942)

Como se denota a seguir, o entendimento de Tribunal Superior do Trabalho, segue no sentido que, na atividade de risco faz jus o empregado ao adicional de periculosidade, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INSTALADOR DE LINHAS TELEFÔNICAS. ATIVIDADE DE RISCO. O adicional de periculosidade, a teor da Orientação Jurisprudencial nº 347 da SBDI-1 do TST, é devido aos empregados reparadores de linhas e aparelhos de empresas telefônicas quando há exposição a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência, o que restou demonstrado na hipótese, conforme registrado no acórdão do Tribunal Regional, premissa fática infensa à revisão nesta fase recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece, nesse particular. (BRASIL, 2015)

Pode-se dizer, que as atividades de risco estão embutidas nas denominadas perigosas pela Consolidação das Leis do Trabalho

Ademais, o Ministério do Trabalho e Emprego editou as Normas Regulamentadoras número 15 e 16, as quais, instituem o quadro de atividades insalubres ou perigosas.

Neste mesmo norte, Ana Paola Diniz afirma que:

[...] À luz do Código Civil de 2002, a regra geral da responsabilidade subjetiva cede espaço à teoria objetiva naqueles setores da atividade empresarial identificáveis como de risco à saúde d trabalhador. À minguia de legislação delimitando-os, caberá ao magistrado estabelecê-lo nas situações concretas trazidas a juízo. Poderá ter como indicativo seguro, por exemplo, os índices de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho manifestáveis em cada empresa, ou dentro de mesma empresa, em casa setor de trabalho; as atividades relacionadas como insalubres ou perigosas pelas NRs 15 e 16, até mesmo, a legislação previdenciária quando estabelece a conexão entre a manipulação de algumas substâncias no trabalho e as doenças profissionais. . [...] (DINIZ, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 122).

Apesar da teoria do risco criado ser mais utilizada, outras correntes foram criadas, como descreve Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 98):

Uma vez consolidada a estrutura básica da responsabilidade objetiva, surgiram várias correntes com propostas de demarcação de seus limites, criando modalidades distintas da mesma teoria, mas todas gravitando em torno da ideia central de reparação do dano tão-somente pela presença do risco, independentemente da comprovação de culpa do réu. Assim, podem ser indicadas as teorias do *risco*

proveito, do risco criado, do risco profissional, do risco excepcional e do risco integral.

Para alguns autores, como José Afonso Dallagrove Neto (2008, p. 95) a teoria do risco criado é a mesma que o risco profissional e assevera ainda, que a teoria do risco profissional é mais ampla que a do risco criado, pois enquanto esta se limita às atividades empresariais perigosas, a do risco profissional se estende a todo empregador.

Em relação á ideia do risco proveito, deve responder pelos danos decorrentes da atividade, aquele que se beneficia delas, devendo suportar o ônus.

Na teoria do risco profissional, para Sebastião Geraldo de Amorim (2008, p. 99) “[...] A teoria do risco profissional considera que o dever de indenizar decorre da atividade profissional da vítima, sendo que o seu desenvolvimento está diretamente ligado aos acidentes do trabalho[...]”

A teoria do risco excepcional quando a atividade desenvolvida for excepcional pela sua natureza perigosa.

Neste mesmo norte, Sérgio Cavalieri Filho exemplifica a teoria do risco excepcional “[...] São exemplos: atividades com redes elétricas de alta tensão, exploração de energia nuclear, materiais radioativos, etc. [...] (FILHO, apud OLIVEIRA, 2008, p. 99)”.

Já a teoria do risco integral exige somente o dano para que tenha indenização, por isso é considerada extremada.

Para Sérgio Cavalieri (2012, p. 158)

Registre-se, ainda, que serve de fundamento para a indenização por acidente do trabalho a teoria do risco integral, de sorte que nem mesmo as causas de exclusão do nexo causal - culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou força maior - afastam o direito do obreiro, desde que o evento tenha se dado no trabalho ou em razão dele.

Diante destas modalidades, a do risco criado é a mais aceita e utilizada.

Caio Mario da Silva Pereira conceitua risco

[...] o conceito de risco que melhor se adapta às condições de vida social é o que se fixa no fato de que, se alguém põe em funcionamento uma qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que esta atividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, à negligência, a um erro de conduta, e assim se configura a teoria do risco criado[...]” (PEREIRA, apud OLIVEIRA, 2008, p. 99)

A partir do artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, adotou a teoria objetiva, ao dispor que o empregador assume os riscos da atividade econômica, e uma vez que

ele se responsabilizou por todos os ônus para viabilizar sua atividade, não poderá o empregado concorrer com qualquer risco ou prejuízo.

Neste sentido, José Afonso Dallagrove Neto (2008, P.98) dispõe da seguinte maneira:

Não há dúvida que ao preconizar a assunção do risco pelo empregador, a CLT está adotando a teoria objetiva, não para a responsabilidade proveniente de qualquer inexecução do contrato de trabalho, mas para a responsabilidade concernente aos danos sofridos pelo empregado em razão da mera execução regular do contrato de trabalho.

Contudo, como demonstrado, muitos discordam dessa posição e criticam sob fundamento de que há generalização criada na teoria do risco da atividade econômica, nascendo então à teoria do risco criado.

Firmando este entendimento José Afonso Dallagrove Neto (2008, p. 95), vejamos:

Nesta teoria a obrigação de indenizar está atrelada ao risco criado por atividades lícitas, contudo perigosas. Quem tem por objeto negocial uma atividade que enseja perigo, deve assumir os riscos à sociedade. Exemplos típicos são os casos do trabalho em minas ou em usinas nucleares. A teoria do risco criado diferencia-se da clássica teoria subjetiva da culpa, posto que enquanto esta se funda no desenvolvimento de uma ação ilícita, aquela se perfaz com base no desenvolvimento de uma ação lícita, porém perigosa ou de risco físico.

Denota-se não haver um consenso entre os doutrinadores a cerca do que seja atividade de risco, vários são os critérios utilizados para conceituar atividade de risco, como por exemplo as definições das atividades insalubres e perigosas, que determinam o pagamento de adicional do salário. Por não haver parâmetro de aplicação, muitas vezes, cabe ao magistrado a análise em cada caso específico do que seja atividade de risco por critérios subjetivos.

4.3 EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE

Como visto anteriormente, deve haver comprovação do dano, bem como, do nexo causal, caso contrário não responderá o empregador por responsabilidade civil nos casos de acidente do trabalho.

No entanto, ainda que presentes os elementos essenciais, poderá o lesado deixar de ter direito à reparação nas hipóteses em que a conduta lesiva não viola dever jurídico, como é o caso das excludentes da responsabilidade civil (culpa exclusiva da vítima, força

maior, caso fortuito, exercício regular de um direito, legítima defesa ou estado de necessidade).

José Cairo Júnior (2015, p. 140), ao tratar das hipóteses de exclusão da responsabilidade, afirma:

O caso fortuito, a força maior e a culpa exclusiva da vítima constituem excludentes e responsabilidade civil do empregador, derivados de um acidente de trabalho, tendo em vista que, nessas hipóteses, o nexo causal não se estabelece entre o empregador ou sua atividade empresarial e o dano.

A despeito de todos os requisitos para a aplicação da teoria da responsabilidade civil, a legislação pátria prevê situações em que esse encargo pode ser afastado.

Cumprido ressaltar que a responsabilidade, para ser atribuída ao empregador, tem que decorrer de ato ou omissão dele, ou, ainda, de riscos característicos e inerentes à atividade que exige do empregado. Por outro lado, não se pode perder de vista que, mesmo no exercício da atividade laboral, há situações em que a atividade desencadeadora do acidente não erige do empregador, mas sim do empregado, que em decorrência do fato passa a ser vítima de sua própria conduta.

Nesse sentido, entende a jurisprudência, observamos:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL. De acordo com o inciso XXVIII do art. 7º da CR/88, é subjetiva a responsabilidade do empregador por acidente do trabalho envolvendo algum empregado seu. Admite-se, contudo, a responsabilização objetiva, na forma do parágrafo único do art. 927 do CC, se o normal desenvolvimento da atividade pelo empregador sujeitar o empregado à exposição ao risco. Contudo, em se tratando de acidente ocorrido por culpa exclusiva da vítima, é indevido o pagamento de indenizações morais e materiais em face da inexistência de nexo causal com a atividade e/ou conduta do empregador. (BRASIL, 2018)

Ocorre quando, embora o empregador tenha adotado todas as precauções necessárias a evitar possíveis acidentes, e desde que totalmente afastadas as possibilidades inerentes à atividade de risco, o acidente ocorre exclusivamente em decorrência da conduta da vítima.

Isso porque, a constatação de que a culpa do fato é exclusiva do empregado, afasta a responsabilidade do empregador, haja vista que a ninguém é dado responder por um resultado a que não tenha dado causa.

Diferente da culpa exclusiva da vítima, a culpa concorrente não exime o empregador da responsabilidade.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 711), notemos:

A culpa concorrente, entretanto, não tem o condão de excluir essa responsabilidade; mas pode, sem dúvida, atenuá-la, em conformidade com circunstâncias do caso examinado. A atenuação da responsabilidade repercutirá na atenuação indenizatória, reduzindo-se, proporcional e adequadamente, o montante da respectiva reparação.

Tendo José Cairo Júnior (2015, p. 140) firmado o mesmo entendimento, *in verbis* “[...] Deve-se registrar, ainda, que só se elimina a responsabilidade civil do patrão quando a culpa do empregado é causa única do evento danoso, o que raramente pode acontecer. [...]”

No mesmo diapasão, também eximem o empregador de responsabilidade os casos em que, com os mesmos requisitos acima, o causador não seja o próprio trabalhador, mas sim um terceiro, totalmente alheio à relação empregatícia.

Ambas as situações, tanto a culpa exclusiva da vítima, como a culpa exclusiva de terceiro, constituem causas excludentes da responsabilidade.

Em relação ao caso fortuito ou força maior, há previsão no artigo 393 do Código Civil, inclusive, o parágrafo único inclui o necessário, cujos efeitos não se pode evitar ou impedir, vejamos:

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.

Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir. (BRASIL, 2002)

O caso fortuito ou força maior são institutos diferentes, em se tratando de força maior o evento pode ser previsível, mas inevitável, mas se trata de fato superior a força do agente, podemos exemplificar como fatos da natureza. No que diz respeito a caso fortuito, este sempre será imprevisível.

Para Afrânio Lyra, caso fortuito ou força maior representa:

Causa superior aos esforços da pessoa sobre a qual pesa o dever de cumprir a obrigação (...) o primeiro como sendo um obstáculo oposto à vontade do devedor, por ele não criado e cuja transposição não lhe é possível. Seria força maior um acontecimento imprevisível, absolutamente superior a qualquer diligência humana.[...]” (LYRA, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 53)

No caso de culpa de terceiro, quando o fato ocorrer no local e horário de trabalho, no entanto, não há participação direta do empregador no evento causador do dano.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira (2008, p. 150) afirma:

Será considerado “fato de terceiro”, causador do acidente do trabalho, aquele ato ilícito praticado por alguém devidamente identificado que não seja nem o acidentado, nem o empregador ou seus prepostos. Apenas o fato de o acidente ter ocorrido durante a jornada de trabalho não gera necessariamente o liame causal para fins de responsabilidade civil do empregador, se a prestação dos serviços não tiver pelo menos contribuído para o infortúnio.

Considera-se, todavia, o que estabelece o artigo 501 da CLT, ao dispor sobre o conceito de força maior, *in verbis*:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. (BRASIL, 1942)

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

Deve ser observado o parágrafo primeiro, pois a falta de providência do empregador caracteriza mesmo a culpa do empregador no acidente de trabalho.

Igualmente, não são considerados ilícitos os atos praticados no exercício regular de um direito, em legítima defesa ou em estado de necessidade.

Impende mencionar que a exclusão da responsabilidade, nesses casos, ocorre independentemente de ser a responsabilidade subjetiva ou objetiva, eis que ausente o nexo causal entre o fato e a atividade laboral.

4.4 PRESCRIÇÃO

Embora tratar de responsabilidade civil, a indenização decorrente de acidente de trabalho está vinculada ao contrato de trabalho entre as partes.

Para José Cairo Júnior (2015, p. 141) “[...] A questão da prescrição do direito de ação decorrente de acidente do trabalho por culpa ou dolo do empregador não se encontra inteiramente pacificada na doutrina e na jurisprudência.[...]”

No entanto, por decorrer de contrato de trabalho, deve o mesmo ser observado como verba de natureza trabalhista.

Corroborando com esse entendimento, conclui Rodolfo Pamplona da seguinte maneira:

Se a competência fosse da Justiça Comum, a prescrição aplicável seria a vintenária, prevista no art. 177 do vigente Código Civil brasileiro. Contudo, reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar tal pedido, a prescrição aplicável a esse crédito deve ser a ordinária trabalhista, atualmente prevista no art. 7º, XXXIX, da Constituição Federal de 1988[...] (PAMPLONA, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 142)

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a prescrição para pretensão de créditos decorrente das relações de trabalho, *in verbis*: “Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.” (Brasil, 1942)

Esclarece a Constituição da República do Brasil de 1988 que será de cinco anos o prazo prescricional, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Brasil, 1988)

Quando o infortúnio implicar em incapacidade laboral, deve ser observado o prazo prescricional de cinco anos, conforme aduz José Cairo Júnior (2015, p. 146):

Quando o acidente do trabalho ou doença ocupacional implicar incapacidade laboral, ainda que se admita a incidência do prazo prescricional contido na Constituição Federal de 1998, deve-se optar por aquele relacionado com a execução do contrato de trabalho – cinco anos – e não de sua extinção que seria dois anos.

Esse entendimento se dá através da leitura do artigo 475 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim dispõe: “O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.” (BRASIL, 1942).

Entendendo ser esse o prazo correto, pois quando há o afastamento do empregado em razão de incapacidade laborativa, entende-se que o contrato de trabalho não está extinto, apenas suspenso.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho foi desenvolvido com escopo no entendimento da responsabilidade civil no âmbito do Direito do Trabalho. Ao iniciar a leitura do primeiro capítulo nota-se que a principal questão trazida foi conceituar o acidente do trabalho, sendo aquele ocorre no exercício da função, podendo ou não provocar lesão ao trabalhador, deve ser analisado sob o ângulo da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

A própria Lei que traz a relação de doenças ocupacionais e o conceito de acidente do trabalho, cita os casos em que há exclusão das enfermidades, pois não decorrem da relação entre empregado e empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, regula as relações laborais, estabelecendo normas que regulam o contrato de trabalho, além de um capítulo destinado à Segurança e Medicina do Trabalho, nítida a importância em relação à prevenção de acidentes e doenças laborais, pois visa à proteção aos trabalhadores.

Em seguida, foi apresentado conceito de dano como a lesão de forma patrimonial ou extrapatrimonial. Após, a natureza dos danos decorrente do acidente de trabalho, o dano material, este como perda de patrimônio do lesado, subdividido em danos emergentes e lucros cessantes, o primeiro trata do efetivo prejuízo que o acidente causou ao empregado, o segundo, o que deixou de ganhar, nota-se que, em alguns casos o empregado fica afastado de suas atividades, podendo deixar de perceber valores necessários para sobrevivência, para estes casos restaria inevitável o lucro cessante.

Em segundo plano, o dano extrapatrimonial entendido como dano a personalidade do empregado, encontra-se atrelado aos fundamentos da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Importante destacar que o objetivo dos danos morais em relação à vítima é tentar auxiliá-la para que esta volte ao estado *quo ante*, caso não seja possível, minimizar o dissabor causado pelo acidente. Em casos de dano estético, vem abrangido pelo dano extrapatrimonial por ser imensurável, ora, não há como mensurar, por exemplo, a perda de um membro, nem retornar ao estado anterior. Resta claro que pode haver cumulação de dano material e dano moral, pois o mesmo evento pode causar as duas formas de infortúnio ao empregado.

Além disso, há previsão constitucional em relação à reparação dos danos causados ao empregado na ocorrência do acidente de trabalho, como visto, através do artigo 5º, incisos V e X da CRFB/88, salientando que a Carta Magna tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

A Lei 13.467/2017 trouxe inovações acerca do dano moral, limitando as hipóteses de cabimento, numa tentativa de exclusão da aplicabilidade do Código Civil, no entanto a própria Consolidação das Leis Trabalhista deixa de forma clara a possibilidade de aplicação em seu artigo 8º, parágrafo único.

Além de compensar a vítima, a responsabilização tem caráter punitivo, para que o empregador tome as medidas necessárias para elidir os riscos de futuros acidente.

A discussão inerente à responsabilidade se inicia no ultimo capítulo, traz o entendimento de que a responsabilidade civil com uma ideia de reparação, ou seja, com a ocorrência de uma conduta nasce o dever de reparar, encontrando amparo no Código Civil, em seus artigos 186, 187 e 927. Inclusive, verifica-se a aplicabilidade da responsabilidade civil no âmbito da relação do Direito do Trabalho através de Doutrina e Jurisprudência, além do previsto no parágrafo único do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Posteriormente, houve um estudo acerca das espécies de responsabilidade, evidenciando que em relação ao acidente de trabalho trata-se de responsabilidade contratual, por não cumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, até porque, se não houvesse contrato de trabalho o acidente não seria de trabalho.

Encerrada tal discussão, foi tratada a responsabilidade subjetiva, constatou-se através da pesquisa elaborada, neste caso há necessidade de culpa para que haja a obrigação do empregador de reparar, além, obviamente, de verificação da lesão e nexo causal. Ao tratar da responsabilidade objetiva, compreende-se que a mesma não necessita de comprovação de culpa, sendo cabível nos casos em que houver risco na atividade desenvolvida. Por sua vez, as atividades de risco não estão elencadas em Lei, implicando no entendimento do Magistrado ao aplicar a Lei, no entanto a Doutrina abre brecha para que haja entendimento de atividades de risco aquelas elencadas de forma exemplificativa nos artigos 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O estudo demonstrou que em alguns casos, pode haver exclusão da responsabilidade do empregador, quando ocorrer culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior, exercício regular do direito, legítima defesa ou ainda, estado de necessidade. A exclusão da responsabilidade ocorre, independentemente de ser subjetiva ou objetiva.

A pesquisadora conclui que, em relação ao acidente de trabalho, de forma inicial tem como subjetiva, exigindo a comprovação de culpa, no entanto, quando se tratar de atividade de risco deve ser entendido pelo cabimento da responsabilidade objetiva.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Sebastião Luiz; OLIVEIRA, José de. **Responsabilidade civil acidente do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BEZERRA, Laís Ribeiro de Sousa. Reflexos da Reforma Trabalhista no dano extrapatrimonial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 59, p. 139 – 152, jul./dez. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 02 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da

Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de fevereiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006**. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973**. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6015original.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976**. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6367.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8078.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 01 jun. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria MTB Nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em:
<<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 229. Responsabilização do empregador independente do grau de culpa. DJ de 13 de dez. de 1963. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3355>>. Acesso em: 25 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (12. Região). Recurso de Revista nº 2083000920075040511. Relator: Min. Walmir Oliveira da Costa. Brasília, DF, 21 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247101192/recurso-de-revista-rr-2083000920075040511?ref=serp>>. Acesso em: 25 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 289**. Insalubridade. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção – Res. 121/2003, DJ de 19, 20 e 21 de nov. 2003. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 27 abr. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 15. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2013.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas S.a, 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: obrigações responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL (Brasil). **Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008**. Dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico Previdenciário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/INSS-PRES/2008/31.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 001361-57.2016.5.12.0026. Relator: Des. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis, 11 de abril de 2018. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=lsxRnu%2FAM6w%3D&p_idpje=6v3AxrT3xDY%3D&p_num=6v3AxrT3xDY%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0001655-68.2015.5.12.0051. Relator: Des. Maria de Lourdes Leiria. Blumenau, 18 de maio de 2018. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=346792&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso ordinário nº 0000348-48.2016.5.12.0050. Relator: Des. Narbal Antonio de Mendonça Fileti. Joinville, 23 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=YA7rDibq2aM%3D&p_idpje=RWOFanuX%2Bk0%3D&p_num=RWOFanuX%2Bk0%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0001399-27.2015.5.12.0019. Relator: Des. Lilia Leonor Abreu. Jaraguá do Sul, 05 de abril de 2018. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/search/search?q=cache:YsDMtzkMzMAJ:norma.trt12.jus.br/acordao>>

s_segued/345768++++&site=acordaos&proxstylesheet=gsa-jurisprudencia&access=p&oe=ISO-8859-5>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000170-44.2017.5.12.0057. Relator: Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Chapecó, 30 de abril de 2018. Disponível em:
<https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=AsIb0AJvyTY%3D&p_idpje=xGI0MjFc2Gs%3D&p_num=xGI0MjFc2Gs%3D&p_npag=x>.
Acesso em: 25 maio 2018

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000904-46.2013.5.12.0053. Relator: Des. Teresa Regina Cotosky. Criciúma, 06 de março de 2018. Disponível em:
<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=344772&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000904-46.2013.5.12.0053. Relator: Des. Teresa Regina Cotosky. Criciúma, 06 de março de 2018. Disponível em:
<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=344772&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0004305-13.2014.5.12.0055. Relator: Des. Viviane Colucci. Criciúma, 20 de abril de 2018. Disponível em:
<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=346076&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0003887-41.2015.5.12.0055. Relator: Des. Helio Batista Lopes. Criciúma, 13 de março de 2018. Disponível em:
<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pidProc=369185>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000313-38.2017.5.12.0023. Relator: Des. Teresa Regina Cotosky. Araranguá, 04 de maio de 2018. Disponível em:
<https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=dU%2BWY40pBnE%3D&p_idpje=0und1aCP%2FpM%3D&p_num=0und1aCP%2FpM%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0001259-65.2016.5.12.0016. Relator: Des. Teresa Regina Cotosky. Joinville, 22 de maio de 2018. Disponível em:
<https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=V7D3xBt5I%2FU%3D&p_idpje=BHH%2FMk%2FZB0E%3D&p_num=BHH%2FMk%2FZB0E%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso ordinário nº 0001356-83.2016.5.12.0010. Relator: Des. Narbal Antonio de Mendonça Fileti. Brusque, 12

de abril de 2018. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=M8HwY5WkieM%3D&p_idpje=4Jx32rGbD4Q%3D&p_num=4Jx32rGbD4Q%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0004761-84.2014.5.12.0047. Relator: Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Itajaí, 18 de maio de 2018. Disponível em:

<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=346866&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0004761-84.2014.5.12.0047. Relator: Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Itajaí, 18 de maio de 2018. Disponível em:

<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=346866&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0004761-84.2014.5.12.0047. Relator: Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Itajaí, 18 de maio de 2018. Disponível em:

<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=346866&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0001356-83.2016.5.12.0010. Relator: Des. Narbal Antonio de Mendonça Fileti. Brusque, 12 de abril de 2018. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=M8HwY5WkieM%3D&p_idpje=4Jx32rGbD4Q%3D&p_num=4Jx32rGbD4Q%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0001356-83.2016.5.12.0010. Relator: Des. Narbal Antonio de Mendonça Fileti. Brusque, 12 de abril de 2018. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=M8HwY5WkieM%3D&p_idpje=4Jx32rGbD4Q%3D&p_num=4Jx32rGbD4Q%3D&p_npag=x>. Acesso em: 25 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 0000366-53.2015.5.12.0002. Relator: Des. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Blumenau, 25 de janeiro de 2018. Disponível em:

<<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=344250&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 25 maio 2018.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil:** responsabilidade civil. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.