



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE
FACULDADE DE DIREITO

ADRIANA VASCONCELOS DA COSTA

**DIREITO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DA PESSOA JURÍDICA.**

MARABÁ-PA

2023

ADRIANA VASCONCELOS DA COSTA

**DIREITO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DA PESSOA JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Sul e Sudeste do
Pará - Unifesspa, em cumprimento às
exigências para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Raimunda Regina
Ferreira Barros.

MARABÁ – PA

2023

ADRIANA VASCONCELOS DA COSTA

**DIREITO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DA PESSOA JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Sul e Sudeste do
Pará - Unifesspa, em cumprimento às
exigências para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Aprovado em: ____ de XXX de XXX.

Banca Examinadora:

Dra. Raimunda Regina Ferreira Barros
Orientadora

Dra. Rejane Pessoa de Lima Oliveira
Professor (membro)

Me. Sara Brígida Farias Ferreira
Professor (membro)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares

C837d Costa, Adriana Vasconcelos da
Direito de prevenção dos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil da pessoa jurídica / Adriana Vasconcelos da Costa. — 2023.
90 f.

Orientador (a): Raimunda Regina Ferreira Barros.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.

1. Responsabilidade por acidentes de trabalho. 2. Danos morais. 3. Acidentes de trabalho - Prevenção. 4. Ambiente de trabalho - Acidentes. I. Barros, Raimunda Regina Ferreira, orient. II. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.612

Elaborado por Miriam Alves de Oliveira – CRB-2/583

A Deus que é o meu refúgio e fortaleza, aos meus pais Edicelia Vasconcelos e Aldemar Borges que me concederam a vida e a ao meu esposo Deuzimar Siva.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, por me proteger, me guiar e me dar forças e sabedoria nesses anos de faculdade.

Aos meus pais, por terem me ensinado o caminho justo e reto e ser percorrido.

Ao meu esposo, Deuzimar, por ter me apoiado todos esses anos e não ter deixado eu desistir dos estudos.

Aos meus irmãos, Andreia, Adriele e André por todo o companheirismo nessa longa jornada.

Aos meus amados sobrinhos José e Ana Laura por alegrarem os meus dias triste.

Aos colegas da turma de Direito 2018, em especial, Sabrina, Andressa, Wellingta e Shamara, por todos os momentos de alegria e tristeza, pelos aprendizados adquiridos com a vivência de cada um.

A minha orientadora Profa. Dra. Raimunda Regina que aceitou esse desafio e nunca economizou paciência para com este trabalho.

A todos os professores da Faculdade de Direito da UNIFESSPA, que dividiram seus conhecimento, contribuindo para minha formação acadêmica e profissional.

À Unifesspa, que proporcionou a minha formação.

“Tem fé no Direito como melhor instrumento para convivência humana; na Justiça, como destino normal do Direito; na paz como instrumento benevolente da Justiça e, sobretudo tem fé na Liberdade, sem a qual não há Direito, nem Justiça, nem Paz.”
(EDUARDO COUTURE)

RESUMO

O presente trabalho teve como tema o direito de prevenção dos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil da pessoa jurídica. Trata-se de um tema relevante social e juridicamente, por referir-se aos aspectos que integram a relação entre empresas e empregados, diante de um cenário onde são comuns as ocorrências de acidentes de trabalho. Perguntou-se a respeito dos aspectos que caracterizam a responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho e se esta é objetiva ou subjetiva. Por meio da revisão bibliográfica, na qual foram consultados livros, artigos científicos, textos legais e decisões dos tribunais, verificou-se que o Brasil apresenta um elevado número de acidentes de trabalho, em suas diferentes caracterizações, e que a prevenção a essas ocorrências é feita por meio de diversos mecanismos, como as avaliações de riscos ocupacionais, os serviços especializados e a comissão interna de prevenção de acidentes, entre outros. Quanto à responsabilização no campo previdenciário diante das ocorrências de acidentes de trabalho, esta é objetiva. Acerca da responsabilidade civil do empregador, constatou-se que esta, no contexto dos acidentes de trabalho, é subjetiva, representando o direito ao ressarcimento devido ao dano moral, material ou estético resultante de lesões vinculadas aos acidentes de trabalho. Faz-se necessária a existência do nexo de causalidade entre o dano causado e a ocupação do trabalhador.

Palavras-chave: Acidente de Trabalho. Dano Moral. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

The present work had as its theme the right to prevent occupational risks in the work environment and the civil liability of the legal entity. This is a socially and juridically relevant topic, as it refers to the aspects that make up the relationship between companies and employees, in a scenario where the occurrence of accidents at work is common. It was asked about the aspects that characterize the employer's civil liability in accidents at work and whether this is objective or subjective. Through the bibliographic review, in which books, scientific articles, legal texts and court decisions were consulted, it was found that Brazil has a high number of work accidents, in their different characterizations, and that the prevention of these occurrences is essential. carried out through various mechanisms, such as occupational risk assessments, specialized services and the internal accident prevention commission, among others. As for accountability in the social security field in the face of occurrences of work accidents, this is objective. Regarding the employer's civil liability, it was found that, in the context of work accidents, it is subjective, representing the right to compensation due to moral, material or aesthetic damage resulting from injuries linked to work accidents. The existence of a causal link between the damage caused and the occupation of the worker is necessary.

Keywords: Work Accident. Moral Damage. Civil Responsibility.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Exemplo de tabela de gradação de probabilidade.....	25
Figura 2 – Exemplo de tabela de severidade.....	25
Figura 3 – Exemplo de matrix de risco.....	25
Figura 4 - GRO e PGR.....	32
Figura 5 - Modelo de inventário de risco.....	32
Figura 6 - Modelo de plano de ação.....	33

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	01
2	SEGURANÇA DO TRABALHO E ACIDENTE DE TRABALHO NO BRASIL: TIPOLOGIA E NORMAS APLICÁVEIS	02
2.1	BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.02
2.2	ACIDENTE DO TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERIZAÇÃO	06
2.2.1	Conceitos	07
2.2.1.1	Acidente do trabalho	07
2.2.1.2	Acidente típico ou tipo	09
2.2.1.3	Doenças ocupacionais	10
2.2.1.4	Acidentes do trabalho por equiparação	12
2.3	Leis e normas no âmbito da segurança do trabalho	Erro! Indicador não definido.14
2.4	Dados estatísticos de acidentes de trabalho	15
3.	MECANISMOS DE PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS	Erro! Indicador não definido.21
3.1.	Avaliação de risco ocupacional	Erro! Indicador não definido.24
3.2	O Serviço especializado em engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho	Erro! Indicador não definido.25
3.3	A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	Erro! Indicador não definido.27
3.4	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)	Erro! Indicador não definido.28
3.5	Exames Médicos Ocupacionais	Erro! Indicador não definido.29
3.6	Gerenciamento de Risco Ocupacionais (GRO)	31
3.7	Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)	Erro! Indicador não definido.31
3.8	Avaliação e Controle da Exposição Ocupacional a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos	33
3.9	Outros Programas em Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho	34
3.10	Equipamentos de Proteção Individual (EPI)	34
3.11	Ergonomia	Erro! Indicador não definido.35
4	A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO CONTEXTO DA SEGURANÇA DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.37
4.1	Natureza dos Danos Decorrente do Acidente de Trabalho	37
4.1.1	Dano Moral ou Extrapatrimonial	Erro! Indicador não definido.37
4.1.2	Dano estético	Erro! Indicador não definido.43
4.2	DANO MATERIAL	Erro!
	Indicador não definido.	

4.2.1 Dano emergente	Erro! Indicador não definido.	
4.2.2 Lucro cessante	Erro! Indicador não definido.	47
4.3 CUMULAÇÃO DE PEDIDOS	Erro! Indicador não definido.	48
4.4 FIXAÇÃO DO DANO	49	49
4.5 PRESSUPOSTO PARA RESPONSABILIDADE INDENIZATÓRIA	51	51
4.5.1 Dano	51	51
4.5.2 Nexo causal	52	52
4.5.2.1 Nexo concausal	53	53
4.5.3 Culpa empresarial	54	55
4.6 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL E APLICABILIDADE EM CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO		56
4.7	ESPECIES	DE
RESPONSABILIDADE		Erro! Indicador não definido.
		60
4.7.1 Responsabilidade Objetiva		63
4.7.2 Atividade de Risco		63
4.7.3 Responsabilidade Subjetiva		65
4.7.4 Responsabilidade Contratual e Extracontratual		67
4.8 EXCLUSÃO DA RESPONSABILIDADE		69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	73	73
REFERÊNCIAS		74

1. INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais e os demais eventos danosos - legalmente equiparados aos acidentes de trabalho - podem trazer imensos danos patrimoniais, morais e psicológicos ao empregado vitimado, à sua família, ao empregador, ao Estado e à sociedade.

A prevenção de riscos ocupacionais proporciona um ambiente de trabalho mais seguro e agradável aos trabalhadores promovendo a dignidade humana e o valor social do trabalho, somado a diminuição de ônus para empresa, decorrentes de eventuais processos judiciais.

Para isso, é preciso detectar os riscos ocupacionais no ambiente laboral, estabelecer medidas e procedimentos eficazes para minimizá-los ou combatê-los, garantir sua aplicação, reavaliação, sempre que necessário, e o seu melhoramento, de modo que as mudanças ocorridas ao longo do tempo possam ser assimiladas e controladas, visando um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e produtivo.

Nesse prisma, é inaceitável que na sociedade contemporânea o processo técnico e econômico possa violar o direito do trabalhador à saúde e a segurança do trabalho. O nosso ordenamento jurídico prevê amparo jurídico aos trabalhadores, em especial quando as atividades empresariais causarem infortúnios do trabalho.

No Brasil há um elevado número de casos de infortúnios, demandando do legislador, da jurisprudência e da doutrina uma atuação efetiva a fim de efetivar a máxima proteção, prevenção e reparação das diversas consequências danosas oriundas dos infortúnios laborais.

Dessa forma, a responsabilidade civil do empregador, representada por suas vertentes subjetiva e objetiva, é uma ferramenta especial de aferir a efetividade à prevenção e à reparação dos danos originados em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Sendo o Brasil, um país de economia capitalista com base em um sistema de trabalho assalariado, a responsabilização civil adequada, no contexto dos infortúnios do trabalho, cresce de importância, para fins de tutela do hipossuficiente no contrato de trabalho. A partir destas considerações, pergunta-se: quais são os aspectos que indicam a responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho e a qual vertente que incorpora esta responsabilização?

O objetivo geral do trabalho foi discutir a responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho, considerando o direito à prevenção de acidentes no ambiente laboral. Os objetivos específicos foram caracterizar os acidentes de trabalho, indicar os mecanismos passíveis de adoção para a minimização das ocorrências de acidentes de trabalho e

contextualizar o entendimento a respeito da responsabilidade civil, considerando as relações de trabalho.

O método de abordagem é de pensamento dedutivo, pois parte do conceito de riscos ocupacionais 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 jurisprudência.

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 primeiro, inicia-se o trabalho com o marco normativo em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho, abordando as conceituações e definições relevantes sobre acidente do trabalho e doença ocupacional, e as leis e normas no âmbito da Segurança do Trabalho e o acidente do trabalho no Brasil. O segundo capítulo dedica-se à apreciação dos mecanismos de prevenção de riscos ocupacionais.

Em seguida, no terceiro capítulo será abordado o conceito de responsabilidade civil 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 à conclusão do que prevalece, considerando a hipótese de que a responsabilidade civil subjetiva, resultante de conduta culposa, é a que se mostra adequada no que se refere ao tema abordado.

2. SEGURANÇA DO TRABALHO E ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL: TIPOLOGIA E NORMAS APLICÁVEIS.

2.1. Breve histórico da Evolução da Segurança do trabalho.

O trabalho é um elemento essencial para a sobrevivência do ser humano, podendo ser compreendido como fonte tanto de aprendizado quanto de obtenção de recursos para provimento das necessidades humanas. Segundo Figueiredo (2012), o trabalho faz parte da vida do homem e por esse motivo deve ser considerado tão importante, já que ocupa não só a maior parte do seu dia, mas organiza sua vida e contribui para a formação de sua identidade e

subjetividade. Por meio do trabalho o ser humano participa da vida social e desenvolve um olhar muito particular do mundo, se constituindo um trabalhador.

Embora pareça um assunto recente, a segurança do trabalho é um tema que já vem sendo estudado e observado por diversos estudiosos, pensadores e sistemas políticos a muitos anos. Desde que o homem começou a garantir seu sustento por meio de seu trabalho, ele se colocou em situações de riscos. Conforme Faria Junior (1999, P. 28), *“Desde a antiguidade greco-romana, o trabalho já era visto como um fator gerador e modificador das condições de viver, adoecer e morrer dos homens”*.

A história da segurança do trabalho tem sua origem na própria existência das civilizações, em períodos bem pretéritos. Estima-se que o primeiro registro histórico escrito relacionado à exposição dos trabalhadores a riscos ocupacionais foi o Papiro Seller II (2360 a.C., AUTOR DESCONHECIDO), que traz relatos simples e de forma rudimentar das condições de trabalho no Egito antigo. Neste registro é mencionada a exposição de ferreiros a fadiga decorrente da exposição ao calor e de seu exaustivo trabalho de moldar o metal: *“Eu jamais vi ferreiros em embaixadas e fundidores em missões. O que vejo sempre é o operário em seu trabalho; ele se consome nas goelas de seus fornos.”*

Relata ainda as condições de trabalho ao qual os trabalhadores da construção civil eram expostos, tais como: condições climáticas, situações de vivência dentro dos canteiros de obra, além de um relato das condições sociais destes profissionais: *“O pedreiro, exposto a todos os ventos, enquanto a doença o espreita, constrói sem agasalho; seus dois braços se gastam no trabalho, seus alimentos vivem misturados com os detritos; ele se come a si mesmo, porque só tem como pão os seus dedos.”*

Este relato aborda ainda a exposição ocupacional ao risco ergonômico em que os barbeiros eram sujeitados em seu ambiente habitual de trabalho: *“barbeiro cansa os seus braços para encher o ventre.”*. Relata também a exposição ao risco de acidente para as lavadeiras, durante a execução de suas atividades: *“As lavadeiras sobre as bordas do rio são vizinhas do crocodilo.”*

O Papiro Seller é considerado o relato mais antigo de análises de risco ocupacionais a que se tem registro. Muitos séculos após este registro, entre os anos 400 a 50 a. C., Hipócrates identificou que metalúrgicos e mineiros das minas de chumbo haviam se intoxicado com chumbo. Quatro séculos depois de Hipócrates realizar este estudo, Plínio (23 - 79 d.C.), escritor e naturalista romano, após visitar alguns locais de trabalho, principalmente galerias de minas, escreveu um livro chamado de *“De História Naturalis”*.

Nesta obra, Plínio aborda as condições de trabalho de mineradores na extração de chumbo e a sua exposição aos agentes químicos (poeiras minerais, fumos, gases, vapores, etc..) decorrente de suas atividades laborais dentro das minas, relata ainda, quadros de enfermidades no pulmão de mineiros e quadros de envenenamento por exposição ocupacional a zinco e enxofre. Neste relato registra-se a intenção dos trabalhadores de se proteger utilizando bexigas de animais frente ao rosto que, segundo Plínio, a finalidade desta medida seria proteger o indivíduo e atenuar a inalação de fumos e poeiras durante a respiração, sendo esse o primeiro registro de utilização de um equipamento de proteção individual da história.

Muitos anos depois, entre 1400 e 1500, Ulrichellenborg, na Alemanha, escreveu sobre a doença do ourives provocada pelos inalação de gases usados no seu trabalho, com sugestões de medidas de proteção. No ano de 1556, Georgius Agricola elabora a descrição do processo de mineração, cita doenças e acidentes acontecidos e sugere o uso de ventilação voltada à segurança desta atividade. Entretanto, situa-se no ano de 1700 um dos marcos mais importantes no contexto da segurança do trabalho, onde Bernardino Ramazzini apresentou um estudo que caracterizava as doenças relacionadas ao trabalho em aproximadamente cinquenta profissões (FERREIRA; PEIXOTO, 2012).

Em 1760 houve a primeira revolução industrial. A Europa passa por diversas mudanças no modo habitual de produção, a força de trabalho antes braçal foi substituída por máquinas e equipamento automatizados, movidos por força hidráulica e a vapor, concomitante a esse fato adveio as mazelas com os trabalhadores que realizar suas atividades laborais nessas indústrias, pois não havia nenhuma preocupação com a saúde e segurança dos operários. Como as indústrias deste período, em grande parte, eram instaladas em galpões e estábulos, não proviam de iluminação adequada e ventilação apropriada para tal finalidade. De acordo com FARIA JUNIOR (1999, P.30), “As péssimas condições de trabalho (e ambiente) alterando o perfil de adoecimento dos trabalhadores que passaram a sofrer acidentes e desenvolver doenças nas áreas fabris, como por exemplo, o tifo europeu (na época chamado febre das fábricas).” Grande parte das máquinas utilizadas no processo de produção eram rústicas, não possuíam proteção, os trabalhadores eram expostos a riscos ocupacionais sem nenhum tipo de treinamento ou proteção. A mão de obra que predominava na indústria eram as de crianças e mulheres, por serem economicamente mais baratos para as indústrias. Conforme FARIA JUNIOR (1999, P. 30), “A maioria da mão de obra era composta de mulheres e crianças que sofriam a agressão de diversos agentes, oriundos do processo e/ou ambiente de trabalho”. Nesse período, não eram estipuladas uma jornada máxima de trabalho permitida e nem as condições mínimas de estrutura física nestas atividades.

Em 1802 foi instituída, na Inglaterra, a primeira lei de proteção ao trabalhador, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, que estabelecia uma jornada de trabalho de 12h diárias, esse foi um acontecimento muito importante, pois até então as preocupações eram mais médicas, e agora um novo olhar político acontece e ele irá desencadear uma preocupação com a segurança.

Anos depois, em 1833, o parlamento do Reino Unido aprovou o Factory Act, que deve ser considerada como a primeira legislação realmente eficiente no campo da proteção do trabalhador. Aplicava-se a todas as empresas têxteis onde se usasse força hidráulica ou a vapor, essa lei proibiu o trabalho noturno para menores de 18 anos, restringiu as horas de trabalho para 12 horas diárias e 69 semanais; estipulou a idade mínima para o trabalho (9 anos) e que um médico deveria atestar que o desenvolvimento físico da criança correspondia à idade cronológica; que as fábricas precisavam ter escolas, que deveriam ser frequentadas por todos os trabalhadores menores de 13 anos.

Em 1842, Edwin Chadwick e John Simon fizeram importantes relatórios sobre as condições sanitárias da classe trabalhadora na Inglaterra. Em 1862, na França, ocorreu a regulamentação da segurança e higiene do trabalho, a partir de então passa a vigorar no mundo jurídico leis sobre a segurança e higiene ocupacional.

Contudo, o avanço legislativo não era suficiente para garantir a segurança, saúde e a dignidade humana dos trabalhadores. Diante de tal situação, os sociólogos Karl Marx e Friedrich Engels, em 1867, em o capital, denuncia o trabalho de crianças e o número excessivo de horas trabalhadas.

Observando as leis trabalhistas já impostas em toda Europa e temendo a adesão da massa de trabalhadores às causas sociais levantadas por Marx e Engels, o chanceler alemão Otto Von Bismarck, em 1881, implantou uma legislação social voltada à defesa da segurança e saúde do trabalhador.

Essa lei foi a primeira a obrigar empresas a obterem apólices de seguros contra acidentes de trabalho, incapacidades, velhice e doenças. Outro ponto a ser considerado desta lei é o reconhecimento dos sindicatos dos trabalhadores. A iniciativa do chanceler alemão abriu um precedente para a responsabilidade social do Estado perante os trabalhadores. Essa iniciativa foi seguida por muitos países ao decorrer do século XX.

No contexto histórico brasileiro, um marco importante da segurança do trabalho foram os estudos realizados em 1910, por Oswaldo Cruz, sobre as doenças infecciosas entre os trabalhadores envolvidos na construção da estrada de ferro Madeira-Mamoré, como a malária e o amarelão, relacionadas ao trabalho. Estas doenças incapacitavam e matavam milhares de trabalhadores. Já em 1918 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, buscando a

regulamentação das relações de trabalho (FERREIRA; PEIXOTO, 2012). No Brasil, podemos fixar por volta de 1930 a nossa Revolução Industrial. Embora tivéssemos a experiência de outros países, em menor escala, é bem verdade, atravessamos os mesmos percalços de condições de trabalho, o que fez com que se falasse, em 1970, que o Brasil era o campeão de acidentes do trabalho.

A partir de então, a preocupação com a segurança e com a saúde do trabalhador se fez presente na legislação brasileira, no sentido de frear o crescente e vertiginoso aumento de doenças relacionadas ao trabalho e aos acidentes.

2.2 Acidente do Trabalho – Conceito e Caracterização

No Brasil o primeiro documento a trazer orientações sobre o acidente do trabalho no país foi O Código Comercial de 1850 e previa a manutenção dos salários por três meses contínuos por ocorrência de acidentes imprevistos e inculcados conforme art. 79 deste, que dispõe: “Os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos. (BRASIL, 1850).”

A Lei nº 3.724 de 1919, foi a primeira lei brasileira que tratou de fato do acidente do trabalho e, para tanto, adotou a teoria do risco profissional, é a teoria segundo a qual o empregador deve responder pelo pagamento de indenização quando o trabalhador sofrer acidentes ou contrai enfermidades em razão dos riscos pertinentes à natureza do local ou do trabalho que realiza, mesmo não tendo culpa. As doenças ocupacionais eram abarcadas pela lei, mas não as concausas.

O acidente de trabalho era caracterizado pela reunião de vários elementos: subtaneidade, violência, involuntariedade e exterioridade (art. 1º).

Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho: b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causa-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O acidente somente não ocorria nos casos de força maior, dolo do próprio acidentado ou de terceiros, mas não no caso de culpa da vítima no art. 2º da lei supra citada, que diz:

Art. 2º O acidente, nas condições do artigo anterior, quando ocorrido pelo facto do trabalho ou durante este, obriga o patrão a pagar uma indenização ao operário ou á sua família. exceptuados apenas os casos de força maior ou dolo da própria vítima ou de estranhos.

A lei acima se aplicava apenas às atividades consideradas mais perigosas, como aquelas que utilizava máquinas movidas por motores, inclusive as agrícolas.

Atualmente, para que o acidente possa ser considerado acidente de trabalho, é necessário a verificação de 3 elementos, sendo eles: o dano pessoal (que é a lesão corporal ou perturbação funcional), cumulado com a perda da capacidade laborativa (podendo ser a ocorrência de morte, perda ou redução da capacidade laborativa, e seus efeitos permanentes ou temporários), e ainda tem que existir o nexo causal entre o dano e a realização do trabalho.

2.2.1 Conceitos

2.2.1.1 Acidente do trabalho

De início, vale mencionar que o termo acidente do trabalho é gênero, do qual são espécies, o acidente do trabalho típico, as doenças ocupacionais e acidentes do trabalho por equiparação.

Os acidentes de trabalho correspondem a todo tipo de afronta sofrido pelo trabalhador durante o seu horário e local de trabalho, seja agressão física, doença ou outro, ainda que ele esteja em horário de almoço ou descanso (COSTA, 2009). Legalmente, o conceito de acidente do trabalho é trazido pelo artigo 19 da Lei 8.213/1991:

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

Vale salientar que a lei responsável por dispor acerca dos acidentes de trabalho não é a CLT e sim a Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) nos arts. 19 a 21. O conceito exposto na Lei exprimi não só a delimitação, como também os efeitos do acidente do trabalho. Essa definição refere-se ao dano causado ao empregado de forma repentina e inesperada, ou seja, quando ocorre um evento danoso, em decorrência do exercício do trabalho, e que resulte em uma lesão corporal ou perturbação funcional, que causa a morte ou perda da capacidade temporária ou permanente para trabalhar.

As doenças ocupacionais, gênero cujas espécies são as doenças profissionais e do trabalho e que estão previstas no artigo 20 da mesma lei e seus efeitos jurídicos são equiparados ao acidente de trabalho típico.

As hipóteses legais de acidentes do trabalho por equiparação estão previstas no artigo 21 da Lei 8.213/91:

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 consequência 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)

Apesar de existir as espécies acima elencadas as estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho e Previdência são divulgadas apenas nas três espécies consideradas principais, com mais incidência, que são: o acidente típico, as doenças ocupacionais e o acidente de trajeto.

Em caso de acidente do trabalho a empresa é obrigada a comunicar o fato a Previdência Social, essa comunicação será feita através da CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho que deve ser enviada ao órgão até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa pelo descumprimento da obrigação, conforme previsão no artigo 22 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

O empregado, ou seus dependentes, bem como o sindicato que representa a sua categoria devem receber cópia fiel da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), conforme, art. 22, parágrafo 1º da Lei 8.213/1991.

Caso o empregador seja omissivo na comunicação do acidente de trabalho o próprio trabalhador, seus dependentes, a entidade sindical competente ou o médico que o assistiu poderá comunicar o fato a Previdência Social. No entanto, a emissão feita por estes agentes não desobriga a empresa da responsabilidade pela falta de emissão do documento, de acordo com o previsto no § 3º do Artigo 22 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

Ainda quanto à comunicação dos infortúnios, o artigo 169 da CLT prevê: “Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

Mesmo que seja só uma suspeita de doença ocupacional o artigo acima prevê a obrigatoriedade da notificação, que será analisada por perícia do INSS por conta do nexo técnico epidemiológico.

2.2.1.2 Acidente Típico ou Tipo

Conforme Romar (2022), o acidente do trabalho típico é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Jorge Neto e Cavalcante entendem que o acidente típico “decorre do exercício do trabalho, ocasionando a lesão, a qual leva à ocorrência de uma incapacidade (total ou parcial, permanente ou temporária)”, que evidencia o triplice nexo causal entre “trabalho e acidente; acidente e lesão; lesão e incapacidade”.

O acidente típico é conceituado através da Lei 8.213/91 em seu artigo 19. Por sua importância para o tema em análise, convém a citação deste dispositivo legal, uma vez que, este conceito também é utilizado genericamente para as demais espécies de acidente para efeitos equiparação.

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)

Diante do exposto, entende-se, que o acidente é o infortúnio que ocorre em razão do trabalho e que gera incapacidade laborativa, permanente ou temporária, total ou parcial, ou a morte do trabalhador.

2.2.1.3 Doenças ocupacionais

Além do acidente típico, consideram-se acidente do trabalho a doença ocupacional, que se diferem do acidente de trabalho por não decorrerem de um fato inesperado, mas de um progressivo desencadeamento, ou seja, normalmente vai se instalando sem que o trabalhador perceba e se manifesta gradativamente ao longo do tempo, com tendência de agravamento. 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 de um trabalho específico de uma determinada atividade, que resultam de risco específico direto. De modo geral, são causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos específicos de determinadas funções.

Abordando as doenças profissionais por exposição aos agentes físicos, Moraes (2014) afirma que esse risco se refere às diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, sendo produzido pelos agentes que têm capacidade de modificar as características físicas do meio ambiente. Os agentes físicos são a temperatura extrema, a radiação ionizante e não ionizante, umidade, pressões anormais (hiperbárica e hipobárica), ruído e vibração.

Considerando os agentes químicos, estes são os produtos ou substâncias compostas que possam penetrar no organismo com ação localizada, quando afetam exclusivamente a região de contato, ou de ação sistêmica, quando a partir da absorção dos agentes, estes passam a afetar tecidos e órgãos diferentes. Os agentes químicos podem acessar o organismo por via respiratória, por via digestiva ou por via cutânea (MORAES, 2014).

Tem-se o risco químico que envolve os ácidos, poeiras minerais, gases e outros (IIDA; BUARQUE, 2016). Tais riscos envolvem grande número de atividades produtivas, principalmente no setor industrial.

Tratando-se dos agentes biológicos, estes são microrganismos, incluindo os geneticamente modificados ou não, as culturas de células, os parasitas, as toxinas e os príons (partículas proteicas infecciosas), capazes de provocar infecções, alergias ou toxidade em humanos susceptíveis, bactérias, fungos e vírus (MORAES, 2014).

Assim, as doenças profissionais têm no trabalho a sua causa única e eficiente por sua própria natureza. São, pois, as doenças típicas de algumas atividades laborativas como, por exemplo, a silicose em relação ao trabalhador em contato direto com sílica (DALLEGRAVE NETO, 2015, p. 102).

No caso das doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que se dá o exercício do trabalho e com ele relaciona diretamente. 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.

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).

O entendimento da jurisprudência é no sentido de que é reconhecida a doença ocupacional quando o empregado tem os sintomas agravados com as atividades exercidas na empresa, vejamos:

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 de 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.

2.2.1.4 Acidentes do trabalho por equiparação

Além dos acidentes mencionados nos tópicos anteriores, é possível que ocorra acidente que não apresente causalidade direta com a atividade desempenhada pelo trabalhador, sendo chamados de acidentes por equiparação. O art. 21 da Lei 8.213/91 dispõe as situações que se equiparam também ao acidente do trabalho:

- 1 - 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;
- 2 - O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência 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;
- 3 - A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- 4 - 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.

Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Vejamos situações em que a Justiça do Trabalho equiparou a doença profissional ou ocupacional como acidente:

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. DOENÇA OCUPACIONAL. ACIDENTE DE TRABALHO. O Tribunal Regional concluiu, com lastro nos elementos de prova, notadamente a prova pericial, que ficou comprovado o nexo concausal entre as atividades laborais executadas pela Reclamante e a doença que a acometeu, bem como a culpa, por omissão, da empresa, decorrente do descuido em zelar pela segurança física da empregada. Diante desse contexto, somente mediante o reexame do conjunto fático-probatório seria possível averiguar a tese recursal de que, além de não estar evidenciada a culpa patronal, não haviam sido comprovados o nexo causal e o dano efetivamente sofrido, o que é vedado pela Súmula n.º 126 desta Casa. (...). (RR - 47300-78.2008.5.12.0046, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 21/11/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018).

RECURSO DE REVISTA NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. (...). 2. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO VITALÍCIA. (...). O dano material, na lição de Maria Helena Diniz, é a lesão concreta que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, ou seja, **é o prejuízo sofrido em razão do acidente de trabalho**, passível de avaliação pecuniária. (...). Consoante dispõe o art. 402 do CCB, o prejuízo material impõe o ressarcimento de duas ordens: a título de dano emergente, que é aquele imediato e mensurável que causa uma diminuição no patrimônio da vítima; e de lucro cessante, que significa os ganhos futuros dos quais a vítima ficou privada de auferir em razão do dano. O art. 950 do CCB disciplina que, além dos danos emergentes e lucros cessantes, tendo o dano resultado na incapacidade laboral do ofendido, a indenização também poderá envolver o pagamento de uma pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que sofreu. **No caso, o TRT consignou que o laudo pericial médico constatou que a perda auditiva se deu em 30% e determinou que fosse mantida a indenização por dano material calculada com base na última remuneração auferida pelo Reclamante e fixada no percentual de 30%**. Os elementos e os parâmetros estabelecidos na decisão regional não evidenciam a violação do artigo 950 do Código Civil. Por fim, registre-se, que a tese de que houve incapacidade total do Reclamante para o exercício de suas atividades, esbarra no óbice da Súmula 126/TST, pois necessitaria do revolvimento de fatos e provas. Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 210900-37.2006.5.02.0432, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 14/12/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/02/2017).

Assim, acidente por equiparação é aquele que pode até acontecer fora do ambiente laboral, que, dependendo das suas características, ainda assim, será comparado a um acidente de trabalho, caso tenha contribuído para a morte do empregado ou a redução da sua capacidade laborativa, mesmo que não tenha sido a única causa.

2.3 Leis e Normas no âmbito da Segurança do Trabalho no Brasil.

Os órgãos de segurança e saúde do trabalhador são entidades que integram a estrutura patronal com o propósito de garantir um meio ambiente do trabalho livre de riscos ocupacionais ou, ao menos, minimamente ofensivo.

No Brasil, em 1891, surgiu a primeira lei relacionada a saúde e segurança ocupacional, a lei tratava da proteção dos trabalhadores menores de idade que trabalhavam nas fabricas. Entre os anos de 1907 e 1920 houve no Brasil muitas greves objetivando a proteção dos trabalhadores. Em 1919, temos a Lei 3.724/1919 que estabeleceu as obrigações resultantes dos acidentes de trabalho, incluindo indenizações e ações judiciais, era voltada apenas para o setor ferroviário. No mesmo ano, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do Tratado de Versalhes. Posteriormente, em 1930, através do Decreto nº 19.433 de 26 de novembro de 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em 1934 foi criado a Inspetoria de Higiene e Segurança do Trabalho. Atualmente Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Apesar de alguns registros relacionados à saúde e segurança do Trabalho até então, somente no governo de Getúlio Vargas (1930 – 1945) efetivou-se prática da segurança e saúde do trabalho no Brasil. Em 1/05/1943, criou-se a Consolidações das Leis das Leis Trabalhistas - CLT, cujo capítulo V refere-se à Segurança e Medicina do Trabalho, um acontecimento de suma importância para o Brasil, uma vez que, até a criação da CLT, as condições de trabalho no país era precárias. De acordo com Dean (1971, p. 163) “O salário médio, de 4 000 réis, dava para comprar uma cesta composta de meio quilo de arroz, de açúcar, de café, de macarrão e de banha. As fábricas eram mal iluminadas, mal ventiladas e várias não tinham instalações sanitárias.”

Segundo Munakata (1984), o objetivo desta legislação era de que o Estado pudesse controlar as questões sociais e trabalhistas, ou seja, observou-se a necessidade de que o Estado fosse corresponsável pela segurança dos trabalhadores.

Em 1953, surge a portaria nº 155/53, de 21 de julho, que regulamenta a atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA's. Depois, em 1948, foi criada a Organização Mundial da saúde. Já em 1960 através da Portaria nº 319/60, de 30 de dezembro, foi regulamentado o uso do Equipamento de Proteção Individual – EPI. Outro marco importante para a segurança e saúde do trabalho no Brasil, foi a criação da FUNDACENTRO – Fundação Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, criada através da Lei 5161, de 21 de outubro de 1966, atualmente nomeada Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, a fundação é voltada para o estudo e pesquisa das condições dos ambientes de trabalho, sendo atuante até os dias de hoje.

No ano de 1972, foi criado o Serviço de Segurança Higiene e Medicina do Trabalho nas empresa através da Portaria nº 3.237 de 27, de julho, 1972 do Ministério do Trabalho. Em 08 de junho de 1978, por meio da Portaria nº 3.214 foram aprovadas as Normas Regulamentadoras – NR, na ocasião, criou-se 28 (vinte e oito) normas com o objetivo de regulamentar e fornecer orientações sobre a obrigatoriedade quanto ao cumprimento de diretrizes de segurança do trabalho por partes das empresas regidas pela CLT. Esse foi um marco importante na história da segurança do trabalho, pois a partir de então houve um grande impulso nessa área. Até 2019 existiam 37 NR's, mas no mesmo ano foi revogada a NR 2 que tratava da inspeção Prévia e, em 2020, a NR 27 – Registro profissional do técnico de segurança do trabalho, somando então 35 normas regulamentadoras.

2.4 Dados Estatísticos de Acidentes de Trabalho

De acordo com o artigo 19 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou de empregador doméstico, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Pode causar desde um simples afastamento, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, até mesmo a morte do indivíduo.

Os principais conceitos de registro de acidentes são:

Acidentes com CAT Registrada – correspondem ao número de acidentes cuja Comunicação de Acidentes do Trabalho – CAT foi registrada no INSS;

Acidentes sem CAT Registrada – correspondem ao número de acidentes cuja Comunicação de Acidentes do Trabalho – CAT não foi registrada no INSS. O acidente é identificado por meio de um dos possíveis nexos: Nexo Técnico Profissional/Trabalho, Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho ou Nexo Individual. Esta identificação é feita pela nova forma de concessão de benefícios acidentários;

Acidentes Típicos – são os acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo trabalhador acidentado;

Acidentes de Trajeto – são os acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do empregado e vice-versa;

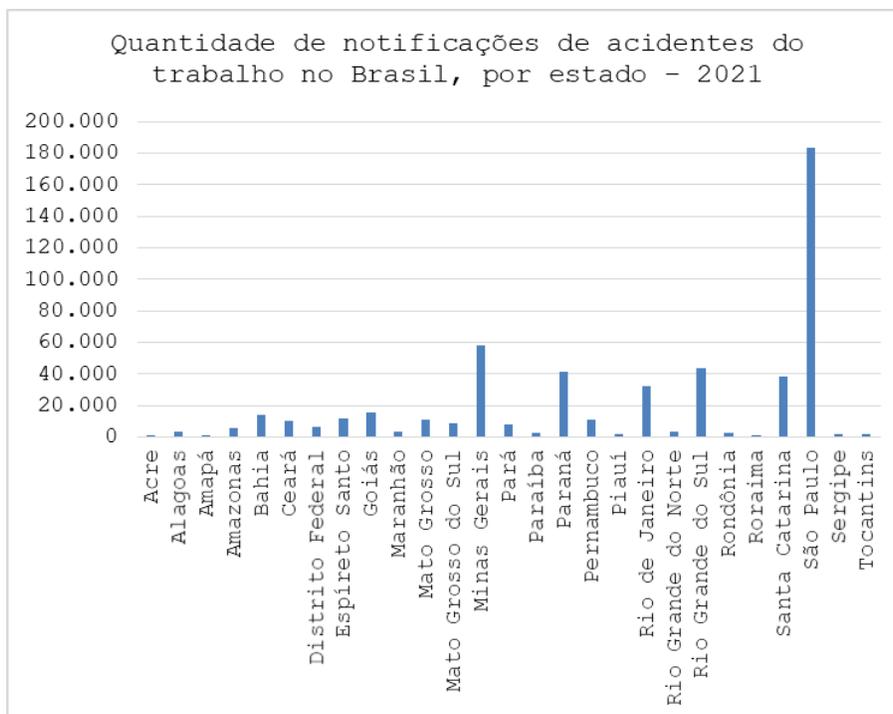
Doença do Trabalho – são as doenças profissionais, aquelas produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade, conforme disposto no Anexo II do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto no

3.048, de 6 de maio de 1999; e as doenças do trabalho, aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Os acidentes do trabalho afetam trabalhadores do mundo todo, sejam de países pobres ou ricos, resultando em grande impacto econômico mundial. Segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, a cada 15 segundos um trabalhador morre em consequência de acidente ou doenças do trabalho. No mundo, de acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o Brasil ocupa a 4ª colocação em mortalidade no trabalho, atrás somente da China, Índia e Indonésia, com 8 óbitos a cada 100 mil vínculos de emprego entre 2002 e 2020. As menores taxas de mortalidade foram registradas no Japão (1,4 a cada 100 mil), Canadá (1,9 a cada 100 mil) e, entre os países da América do Sul, a Argentina (3,7 mortes a cada 100 mil trabalhadores).

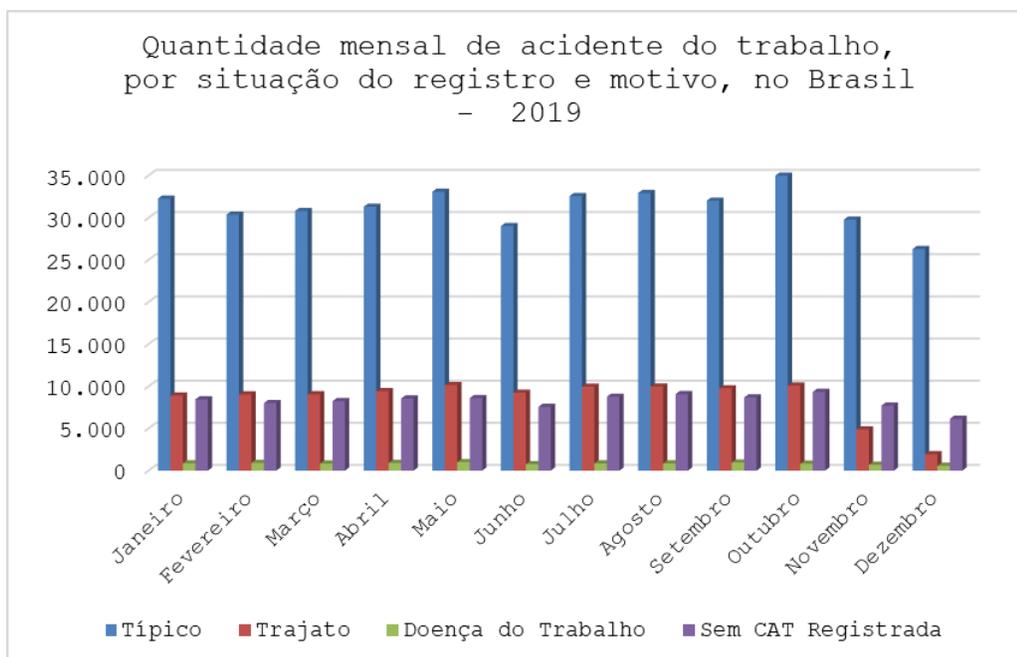
No Brasil no ano de 2021, considerando os números oficiais, o estado de São Paulo foi o que mais registrou acidentes de trabalho no país, com 183.528 dos casos. Na sequência estão Minas Gerais (58.130), Rio Grande do Sul (43.447), Paraná (41.433), Santa Catarina (38.634) e Rio de Janeiro (32.420). O estado do Amapá, na 27ª posição do ranking, concentra 502 dos casos totais.

Em destaque, o número de acidentes de trabalho notificados no Brasil no ano de 2021 para a população com vínculo de emprego regular. O gráfico mostra a distribuição das notificações de acidente de trabalho nas unidades federativas.

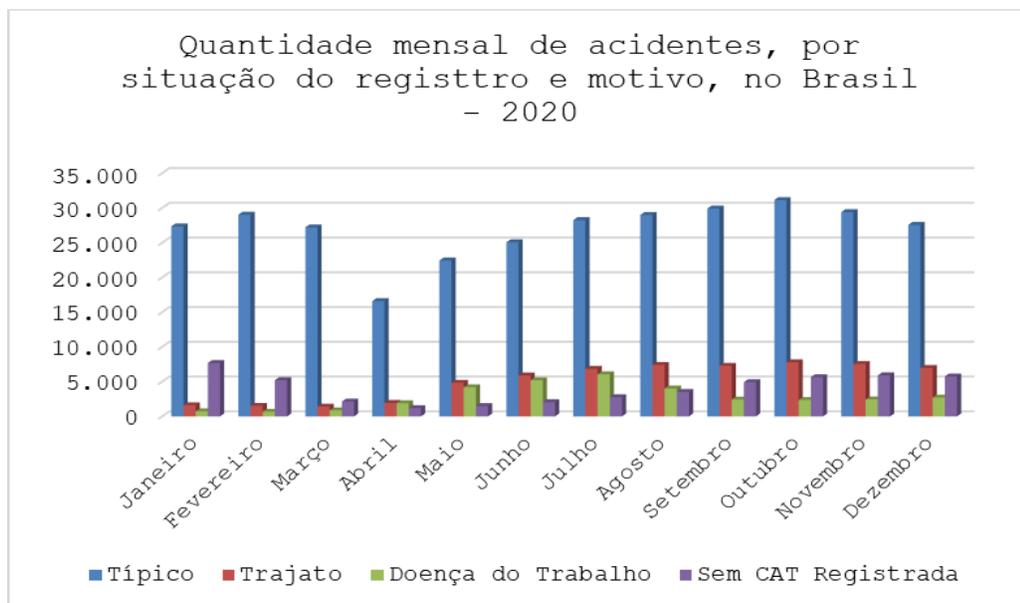


Fonte: SmartLab, 2021, modificado pelo autor.

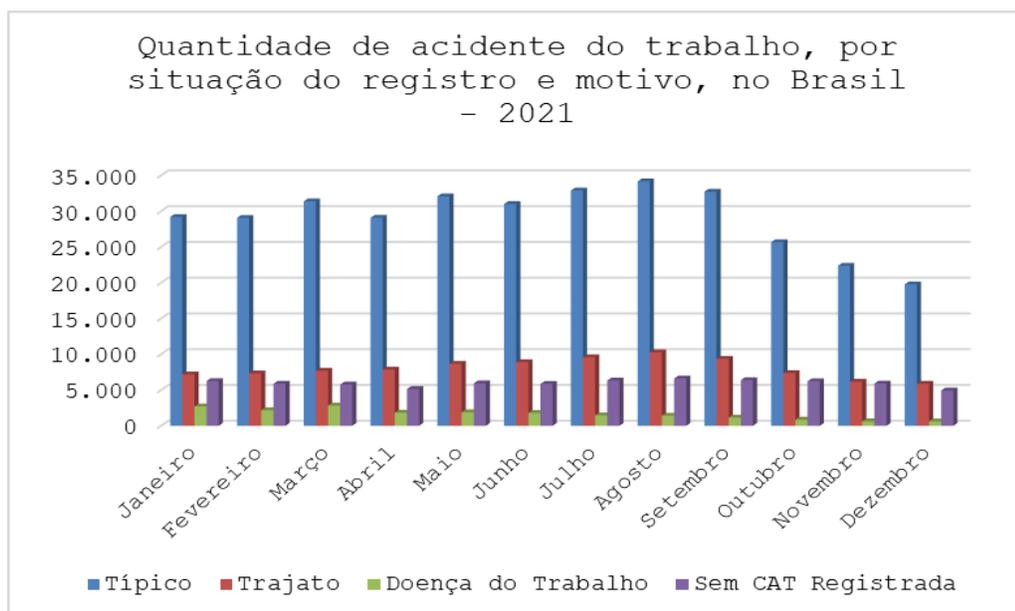
Os gráficos a seguir apresenta dados estatísticos da quantidade mensal de acidentes de trabalho, por situação do registro e motivo, no Brasil – 2019, 2020 e 2021, permitindo assim uma visão geral sobre os meses/ano com mais incidência de acidentes.



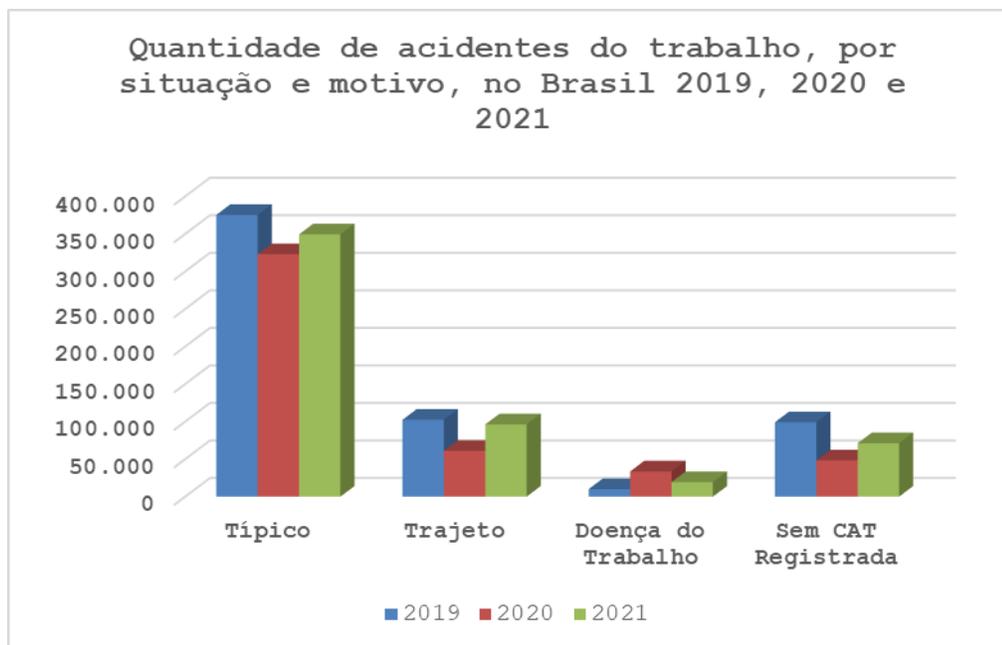
Fonte: MTP (2019-2021, AEAT, Seção A), 21Acto01-08, modificado pelo autor.



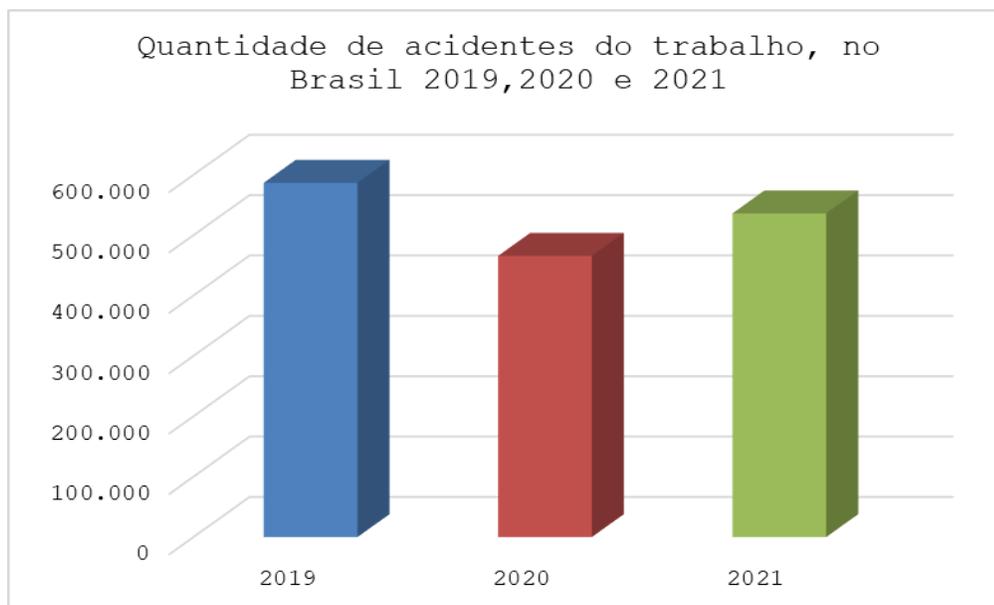
Fonte: MTP (2019-2021, AEAT, Seção A), 21Acto01-08, modificado pelo autor.



Fonte: MTP (2019-2021, AEAT, Seção A), 21Acto01-08, modificado pelo autor.



Fonte: MTP (2019-2021, AEAT, Seção A), 21Acto01-08, modificado pelo autor.



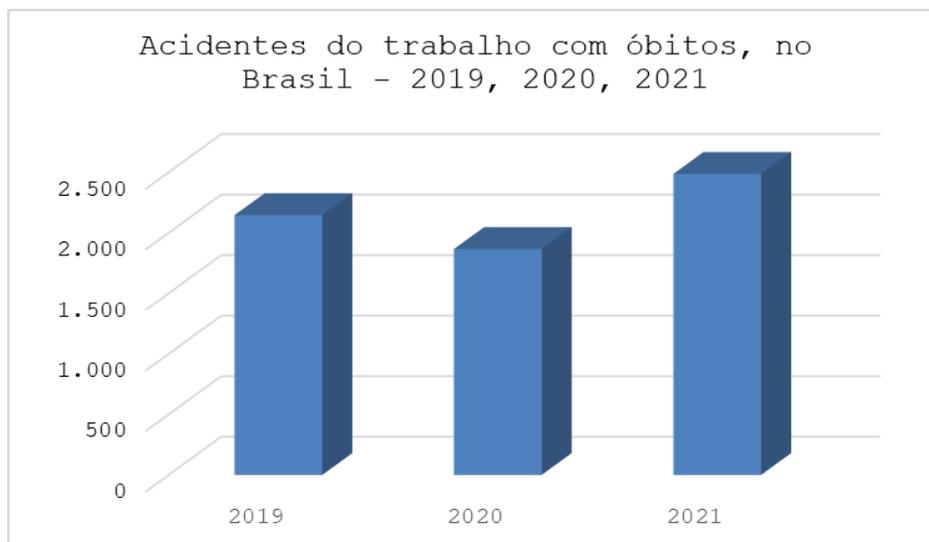
Fonte: MTP (2019-2021, AEAT, Seção A), 21Acto01-08, modificado pelo autor.

No ano de 2019 foi registrado o maior índice de acidente do trabalho atingindo 586.857 casos, no ano de 2020 há uma queda na quantidade de acidentes chegando a registrar 465.772, mas em 2021 o número de acidentes volta a crescer apresentando um total de 536.174 casos.

A redução no número de acidentes de trabalho em 2020 pode estar relacionada a pandemia da Covid-19. Em março de 2020 a covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde como uma pandemia, segundo o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), como medida de prevenção contra a covid-19 foi necessário o distanciamento social para a redução da disseminação do vírus. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) segundo a análise do mercado de trabalho e saúde dos trabalhadores, identificaram um total de 7 milhões de pessoas trabalhando de forma remota (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO - IPEA, 2021. s. p.). Dessa forma, pode-se inferir que uma das causas da diminuição da quantidade de acidentes de trabalho no ano de 2020 esteja relacionada ao trabalho remoto, mas também a outras implicações da pandemia de Covid-19. Entretanto, os números de acidentes de trabalho nos anos de 2020 e 2021 (proporcionalmente) ainda são consideravelmente altos o que estipula a necessidade de atenção e vigilância nos ambientes de trabalho, execução de práticas para combater os acidentes de trabalho e desenvolvimento de políticas efetivas de prevenção, já que os danos comprometem a vida dos trabalhadores, o funcionamento das empresas e também trazem prejuízos ao Governo, considerando o custo social desses afastamentos, entre outros aspectos.

Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, a operação de máquinas e equipamentos é a maior causadora dos acidentes, somando 15% dos casos. Ano passado, esse percentual se manteve elevado, em 16% do total. Assim como ocorrido em anos anteriores, acidentes ocupacionais envolvendo máquinas e equipamentos resultaram em amputações e outras lesões com uma frequência 15 vezes maior do que as demais causas, gerando três vezes mais acidentes fatais que a média geral.

Em destaque, o número de acidentes de trabalho com morte notificados para população com vínculo de emprego regular nos anos de 2019, 2020 e 2021.



Fonte: SmartLab, 2021, modificado pelo autor.

De acordo com os dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no mundo, um trabalhador morre por acidente de trabalho ou doença laboral a cada 15 segundos. Em 2019 foram comunicados 2.146 óbitos associados ao trabalho, 1.866 em 2020 e 2.487 no ano de 2021, representam um crescimento de 33% frente a 2020, que terminou com 1.866 óbitos. O número é assombroso, mas representa uma quantidade ainda maior, se considerada a subnotificação.

3. Mecanismo de Prevenção de Riscos Ocupacionais

Cabe aqui dispor os mecanismos previstos em leis da prevenção de riscos ocupacionais no Brasil. Sob o prisma da interdisciplinaridade da temática, abordando os principais meios de prevenção que devem ser adotados por uma empresa na busca de um sistema e uma cultura nacional de prevenção de acidente do trabalho.

Conceituando o que se entende por prevenção de riscos ocupacionais, María del Pilar Callizo (2015) assinala que:

[...] é necessário estabelecer uma ideia abrangente sobre a prevenção de riscos ocupacionais que nos permita estabelecer a margem e as principais diretrizes tanto na teoria como na prática. Consiste em um conjunto de atividades que são realizadas na empresa, local ou estabelecimento de trabalho, a fim de descobrir antecipadamente os riscos que ocorrem em qualquer trabalho. Essa antecipação permite que você planeje e adote uma série de medidas preventivas que impeçam a resultar em um acidente de trabalho. Deve ser observado no mesmo sentido que não necessariamente o risco

ocupacional produzirá um efeito físico sobre o trabalhador, também constitui a principal causa de danos psicológicos e morais para o empregado, incluindo seu bem-estar como ser social. (CALIZZO,2015, p. 17)

Pelo disposto, clarifica-se que a prevenção deve ser realizada não somente no aspecto físico, mas também no psicológico, de forma abrangente, de modo a antecipar que os riscos existentes se materializem em danos físicos ou psíquicos.

De modo geral, as intervenções no campo da saúde do trabalhador envolvem aspectos que dizem respeito ao meio ambiente do trabalho. Conforme Rocha (2002), o meio ambiente do trabalho pode ser definido como o local onde as pessoas realizam o desempenho de suas atividades laborais, remuneradas ou não. O equilíbrio desse meio ambiente se relaciona à salubridade do meio e à ausência de agentes que comprometam a segurança físico-psíquica dos trabalhadores. O meio ambiente do trabalho se relaciona diretamente ao meio ambiente geral, sendo constituído O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído pelos elementos que compõem as condições de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), leis esparsas e Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego fixam diretrizes a serem seguidas pelas empresas, objetivando, principalmente, a melhoria das condições de trabalho e do meio ambiente laboral como forma de prevenir os acidentes e as doenças ocupacionais.

As Normas Regulamentadoras (NR) são as disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, as normas contém as determinações para a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores.

As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos.

Atualmente, além das 28 (vinte e oito) normas publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, temos mais 9 (nove) novas Normas Regulamentadoras em vigência, sendo elas: NR – 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, publicada na Portaria SSST nº 53, de 17 de dezembro de 1997 e atualizada pela Portaria MTP nº 671, de 30 de março de 2022; NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário, publicada pela Portaria SIT n.º 34, de 04

de dezembro de 2002 e atualizada pela Portaria MTP n.º 425, de 07 de outubro de 2021; NR-31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, publicada pela Portaria MTE n.º 86, de 03 de março de 2005 e atualizada pela Portaria MTP n.º 698, de 04 de abril de 2022; NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, publicada pela Portaria MTb n.º 485, de 11 de novembro de 2005 e atualizada pela Portaria MTP n.º 806, de 13 de abril de 2022; NR - 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados, regulamentado pela Portaria n.º 1.690, de 15 de junho de 2022; NR 34 – Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval, regulamentada pela Portaria SIT n.º 200, de 20 de janeiro de 2011 e atualizada pela Portaria MTP n.º 806, de 19 de abril de 2022; NR 35 – Trabalho em altura, publicada pela Este texto não substitui o publicado pela Portaria SIT n.º 313, de 23 de março de 2012 e atualizada pela Portaria SEPRT n.º, 915, de 30 de julho de 2019; NR-36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados, publicado pela Portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013 e atualizada pela Portaria MTb n.º 1.087, de 18 de dezembro de 2018 19/12/18, por fim, a NR-37 Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo, publicada pela Portaria MTb n.º 1.186, de 20 de dezembro de 2018 e atualizada pela Portaria MTP n.º 90, de 18 de janeiro de 2022.

A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores.

As medidas de prevenção têm como objetivo tornar o ambiente de trabalho um local mais salubre, saudável e digno para os empregados.

Dentre as diversas normas regulamentadoras, um exemplo que pode ser trazido é a NR 01, que estabelece ao empregador a obrigatoriedade de emitir ordens de serviços sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos informando os riscos existentes no local de trabalho, meios para prevenir e limitar tais riscos.

Importante esclarecer, ocorrendo algum acidente laboral por conta da não observância da empresa as normas de saúde e segurança do trabalho, esta responde por omissão.

O artigo 7º¹ da Constituição Federal de 1988 (CF/88) prevê a redução de riscos inerentes ao trabalho, devendo ser observado como direito dos trabalhadores.

Para garantir o direito constitucional de redução de riscos inerentes ao trabalho é necessário o desenvolvimento de políticas e de práticas conjuntas entre os setores da empresa no sentido de minimizarem as ocorrências, voltando-se à maior segurança do trabalhador e à maior produtividade, que resulta em competitividade. Nesse aspecto, Diniz (2005) afirma que o comportamento de risco é a causa de 96% dos acidentes no trabalho em alguns setores. O autor afirma que a prevenção de acidentes deve ser realizada através de medidas gerais de comportamento, treinamento dos empregados e eliminação de condições inseguras. Nesse sentido, verifica-se que existem diversos meios definidos por meio de normas específicas com a finalidade de atuarem na prevenção dos acidentes de trabalho.

3.1. Avaliação de Risco Ocupacional

A avaliação de risco ocupacional envolve a análise da totalidade das ameaças existentes no setor de trabalho, realizada por meio de técnicas. As falhas no sistema provocam perdas e danos aos trabalhadores. A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência de algumas situações específicas previstas na NR-1, item 1.5.4.4.6.

Conforme a NR-1, a empresa deve consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver; e comunicar aos trabalhadores a respeito dos riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho, os meios para prevenir e controlar tais riscos, as medidas adotadas pela organização e os procedimentos a serem adotados em situação de emergência.

A avaliação de riscos ocupacional pode ser realizada através da matriz de risco que é basicamente uma tabela onde se traça dois valores: probabilidade (P), a gradação da probabilidade da ocorrência do dano (efeito crítico) é feita atribuindo-se um índice de probabilidade (P) variando de 1 a 5, cujo significado está relacionado na figura 1 e severidade. O resultado representa o nível do risco.

¹ 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).

Figura 1: Exemplo de tabela de gradação de probabilidade:

GRADAÇÃO DE PROBABILIDADE - AVALIAÇÕES QUANTITATIVAS		
Estimativa de Probabilidade baseada no LEO: Limite de Exposição Ocupacional (sem considerar o EPI) <i>AIHA (2015)</i>		
Nível	Categoria	Níveis de Exposição
1	Exposição a níveis muito baixos	Exposições < 10% LEO
2	Exposição baixa	Exposições >10% e < 50% LEO
3	Exposição moderada	Exposições > 50% e < 100% LEO
4	Exposição excessiva	Exposições > 100% a 500% LEO
5	Exposição muito excessiva	Exposições superiores a 5 x LEO

Fonte: AS/NZS 4360:2015

Figura 2: Exemplo de tabela de gradação de Severidade:

GRADAÇÃO DE SEVERIDADE - AVALIAÇÕES QUANTITATIVAS/QUALITATIVAS	
Estimativas de Severidade <i>AIHA (2015)</i>	
Nível	Definição
1	Lesão leve sem necessidade de atenção médica, incômodos ou mal estar.
2	Lesão ou doenças sérias reversíveis.
3	Lesão ou doenças críticas irreversíveis que podem limitar a capacidade funcional.
4	Lesão ou doença incapacitante ou mortal.
5	Mortes ou incapacidades múltiplas (>10).

Fonte: AS/NZS 4360:2015

Uma vez adotados os critérios de gradação de probabilidade e severidade, agora é preciso desenvolver uma matriz de risco. A matriz mostrará o resultado entre probabilidade e severidade, classificando o nível do risco ocupacional.

Figura 3: Exemplo de Matriz de Risco:

MATRIZ DE RISCO 5X5 Baseada na Metodologia AIHA			SEVERIDADE					Legenda do Nível de Risco		
			Leve 1	Baixa 2	Moderada 3	Alta 4	Extrema 5			
PROBABILIDADE	Muito Provável 5	5	10	15	20	25	↑	1 - 3	Trivial	
	Provável 4	4	8	12	16	20		3 - 8	Tolerável	
	Possível 3	3	6	9	12	15		4 - 12	Moderado	
	Pouco Provável 2	2	4	6	8	10		10 - 15	Substancial	
	Rara 1	1	2	3	4	5		15 - 25	Intolerável	

Fonte: AS/NZS 4360:2015

3.2 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) tem embasamento legal no art. 162² da CLT.

O SESMT também está regulamentado na Norma Regulamentadora 4 (NR 4). O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho é uma equipe de profissionais especializados que tem como principal objetivo promover a saúde e proteger a integridade física dos trabalhadores, buscando a melhor adaptação do trabalho ao homem e a eliminação ou controle dos riscos ocupacionais existentes do trabalho, ele promove a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos empregados, agindo na prevenção de acidentes no trabalho e doenças ocupacionais. Esse trabalho pode ser realizado por meios de campanhas internas quanto programas permanentes como o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos e o PCMSO – Programa de Controle Médico Ocupacional, por exemplo. Uma das funções dos profissionais do SESMT é treinar, apoiar e colaborar com a CIPA, criando assim uma rede de prevenção de acidentes entre os seus profissionais.

A equipe de profissionais que forma o SESMT está prevista no item 4.3.2 da NR 4 “deve ser composto por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar/técnico em enfermagem do trabalho, obedecido o Anexo II.”

O SESMT é obrigatório para empresas privadas e públicas, órgãos públicos da Administração direta e indireta e dos Poderes Legislativos e Judiciários, que possuam empregados regidos pela CLT, nos termos definidos na referida norma. Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto na NR 4 a outras relações jurídicas de trabalho.

3.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

² Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

A segurança do trabalho envolve diversos componentes, relacionados às condutas inerentes ao trabalhador e ao empregador, determinadas por meio das Normas Regulamentadoras. A identificação das ameaças favorece a adoção de medidas de caráter preventivo com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes, observando que um acidente não se origina em apenas uma causa, mas em diversas causas que, ao se acumularem, levam ao evento. Nesse aspecto surge a importância da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), formada por representantes dos empregados e do empregador.

Nos termos do item 5.1.1. da Norma Regulamentadora NR 5 (NR-5) (BRASIL, 1978), a CIPA “tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador”. As funções da CIPA são a identificação dos riscos inerentes ao trabalho e seus processos; a elaboração do mapa de riscos; a elaboração do plano de trabalho voltado à ação preventiva na resolução de questões de segurança e saúde no trabalho; a participação na elaboração e na fiscalização da qualidade das medidas de prevenção; a análise a respeito das prioridades de ação nos canteiros de obra; a realização periódica de verificações nos locais de trabalho objetivando a identificação de situações passíveis de oferecerem riscos à segurança e saúde dos trabalhadores e a colaboração no desenvolvimento e efetivação dos programas voltados à segurança e saúde do trabalhador (DRAGONI, 2005). A CIPA tem expressa previsão legal, no art. 163³ da CLT:

A obrigatoriedade de constituir e manter CIPA não é só da empresa, mas também das “organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA”. (BRASIL, 1978).

A CIPA é composta por representantes do empregador e do empregado, de acordo com o dimensionamento estabelecido na NR-5; sendo os representantes dos empregados eleitos em escrutínio secreto, com mandato de 1 (um) ano, permitida uma reeleição, conforme prescreve o art. 164⁴ da CLT.

³ Art . 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

⁴ Art . 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

De acordo com o art. 163, CLT, os representantes dos empregados na CIPA têm uma estabilidade provisória contra despedidas arbitrárias, pois eles não podem ser demitidos sem motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Caso haja a despedida, o ônus da prova caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, provar a existência de qualquer dos motivos mencionados acima, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

3.4 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) encontra-se previsto na NR-7 da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/78, que estabelece a obrigatoriedade de sua elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores que admitam trabalhadores como empregados. A base legal do PCMSO é o inciso XXII, do art. 7º da CR/88, o art. 168 da OIT e as Convenções 155 e 161 da OIT.

A NR-7 ressalta que o PCMSO é “parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde de seus empregados, devendo estar harmonizado com o disposto nas demais NR”. (BRASIL, 1978). O PCMSO deve ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Conforme Céspedes e Rocha (2021), as ações do PCMSO incluem a vigilância passiva da saúde ocupacional, a partir de informações sobre a demanda espontânea de empregados que procurem serviços médicos e a vigilância ativa da saúde ocupacional, por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames previstos na NR7, a coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais.

A empresa é responsável pela elaboração, implantação e por manter atualizado o Programa de Controle Médico Ocupacional, com o objetivo de preservação e promoção da saúde do conjunto de seus trabalhadores e custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO. O Programa de Controle Médico Ocupacional deverá

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

ser elaborado com base nos riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.

3.5 Exames Médicos Ocupacionais

A obrigatoriedade da realização de exames médicos admissional, periódico e demissional está previsto no art. 168⁵ da CLT.

O item 7.5.6 da NR-7 ampliou a lista de exames obrigatórios a ser realizados pelo empregado, acrescentando os exames de mudança de função e retorno ao trabalho.

- 7.5.6 O PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos exames médicos:
- a) admissional;
 - b) periódico;
 - c) de retorno ao trabalho;
 - d) de mudança de riscos ocupacionais;
 - e) demissional.

Conforme o § 2º do art. 168 da CLT, a NR-7 da Portaria do Ministério do Trabalho nº. 3.214/78 determina a possibilidade de realização, a critério médico, de exames médicos

⁵ **Art. 168** - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

I - a admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

III - periodicamente. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

a) por ocasião da demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

b) complementares. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência).

complementares para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

O item 7.5.7 da NR-07 prevê a periodicidade para realizar os exames clínicos, os exames devem ser realizados nos seguintes intervalos: I) O exame admissional: deve ser realizado antes que o empregado assuma suas atividades; II) os exames periódicos: devem ser realizados de acordo com os seguintes intervalos: a) para os empregados expostos aos riscos ocupacionais previstos no PGR e para portadores de doenças crônicas que aumentem a susceptibilidade a tais riscos, os exames devem ser realizados a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico responsável; b) de acordo com a periodicidade especificada no Anexo IV da NR-07, relativo a empregados expostos a condições hiperbáricas; c) para os demais empregados, o exame clínico deve ser realizado a cada dois anos.

Cabe salientar quais são os objetivos do exame admissional segundo o Glossário Temático da Saúde do Trabalhador do MERCOSUL:

[...] estabelecer a capacidade física e emocional do candidato para realizar determinado trabalho; avaliar a saúde geral do trabalhador; elevar o nível de satisfação do trabalhador, situando-o no posto adequado às suas condições físico-mentais; elaborar um histórico clínico ocupacional que também seja útil no caso de avaliações posteriores. (BRASIL, 2014a, p. 28).

Já os objetivos do exame periódico, conforme o Glossário Temático da Saúde do Trabalhador do MERCOSUL é:

[...] prevenir e detectar o surgimento de doenças profissionais (diagnóstico precoce), facilitar seu manejo no caso de elas se manifestarem, bem como o tratamento das doenças comuns e a recolocação depois da interrupção por um tratamento prolongado (exames posteriores a uma ausência prolongada). (BRASIL, 2014a, p. 28).

Todos os exames obrigatórios serão realizados por conta do empregador, não podendo seus custos ser repassados para o empregado, e seus resultados, inclusive os dos exames complementares, deverão ser comunicados ao trabalhador.

O parágrafo 22.1. da Recomendação 171 da OIT enfatiza que: “Todos os trabalhadores devem ser informados, de forma conveniente e adequada, dos riscos para a saúde envolvidos em seu trabalho, dos resultados dos exames de saúde a que ele foi submetido e da avaliação de seu estado de saúde”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1985).

Existe previsão na NR-7 nesse sentido:

7.5.19 Para cada exame clínico ocupacional realizado, o médico emitirá Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, que deve ser comprovadamente disponibilizado ao empregado, devendo ser fornecido em meio físico quando solicitado.

7.5.19.3 Quando forem realizados exames complementares sem que tenha ocorrido exame clínico, a organização emitirá recibo de entrega do resultado do exame, devendo o recibo ser fornecido ao empregado em meio físico, quando solicitado.

A realização dos exames ocupacional é de suma importância, pois se o médico que realizou os exames constatar ocorrência ou agravamento de doença ocupacional, cabe a ele, informar à empresa a necessidade de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, indicar, se necessário, o afastamento do empregado da exposição ao risco ou ao trabalho, encaminhar o empregado à Previdência Social, se o afastamento for superior a 15 dias e indicar a reavaliação dos riscos ocupacionais e as medidas de prevenção pertinentes no PGR como previsto no item 7.5.19.5 da NR-7.

3.6 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)

O gerenciamento de Riscos Ocupacionais tem previsão na Norma Regulamentadora 1 (NR-1) e é o conjunto de ações coordenadas de prevenção que têm por objetivo garantir aos trabalhadores condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Conforme a Norma Regulamentadora 1 (NR-1) O GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve constituir o PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos, deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho e faz parte de um conjunto de medidas mais amplas contidas nas demais normas regulamentadoras.

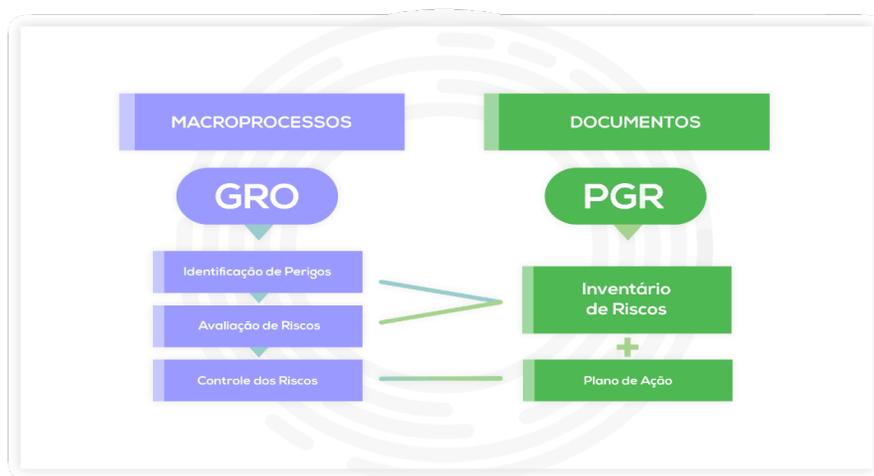
3.7 Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

A Norma Regulamentadora 1 (NR-1) dispõe sobre o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), que é obrigatório para todas as empresas que mantenham trabalhadores como empregados (CLT), exceto para as Micro Empresas Individuais (MEI) e, as Microempresa – ME e EPP - Empresa de Pequeno Porte que também recebem um tratamento diferenciado, só irão implantar e manter o PGR se o seu grau de risco for superior a 2 (dois), isso se não forem identificadas exposições a agentes ambientais (NR 09). O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é a materialização do processo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (por meio de documentos físicos ou por sistema eletrônico), visando à melhoria contínua das condições da exposição dos empregados por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas.

O embasamento legal da NR 9 é extraído diretamente do inciso XXII, do art. 7 da CR88 e infraconstitucional do inc. I, do art. 155 da CLT.

O PGR deve ser composto, no mínimo, por dois documentos: a) Inventário de Riscos Ocupacionais, que compreende as etapas de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, de modo a estabelecer a necessidade de medidas de prevenção, e; b) Plano de Ação, onde se estabelecem as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, de modo a eliminar, reduzir ou controlar os riscos ocupacionais.

Figura 4



Fonte da imagem: Ministério do Trabalho e Previdência.

A Fundacentro recomendou no webinar sobre o PGR que fosse graficamente exposto em tabela, como no exemplo abaixo:

Figura 5: modelo de inventário de risco.

Perigo ou fator de risco	Lesões e agravos	Fontes e circunstâncias (causas)	Controles existentes	População exposta	Exposição	P	S	R	Classificação do risco
Ruído (NPS > 80 dBA)	Perda auditiva	Emissão do motor da empilhadeira	Protetor auricular tipo concha	Operador de empilhadeira	NEN 87 dBA	2	2	4	Moderado - Manter controle e monitorar
Ruído (NPS > 80 dBA)	Perda auditiva	Emissão do motor da empilhadeira	Protetor auricular de inserção	Ajudante geral (expedição)	NEN 81 dBA	1	2	2	Baixo
Ácido sulfúrico conc. – respingos na pele e olhos	Queimadura Lesão ocular grave	Preparação de banhos, projeções acidentais	Avental e luvas de PVC, protetor facial	Oficial de zincagem	1 X semana (1 hora)	1	3	3	Moderado – manter os controles e inspecionar
Inalação de névoas de ácido sulfúrico (20%).	Cancer TRS	Desprendimento de névoas dos banhos de decapagem	Sistema de VLE (sem manutenção periódica)	Ajudante geral (zincagem) + Oficial de zincagem	Jornada diária- exp. Moderada, sem dados quantitativos	2	3	6	Substancial - melhorar o controle e avaliar exposição

Fonte da imagem: Fundacentro.

Figura 6: modelo de plano de ação.

Plano de Ação Setor:						Indicador	
	O que?	Por que?	Como?	Onde?	Quem?	Quanto?	Quando?
#	Atividade	Objetivo	Como	Local	Responsável	Custo	Data
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

Fonte da imagem: Modelo criado pelo autor

3.8 Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos.

A Norma Regulamentadora 9 (NR-9) dispõe sobre os requisitos para avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos que as empresas devem realizar caso esses riscos sejam identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos

ocupacionais. O embasamento legal da NR 9 é extraído diretamente do inc. XXII, do art. 7º da CR/88 e infraconstitucionalmente do inc. I, do art. 155 da CLT.

A NR-9 incide sobre todas as empresas que contam com a admissão de profissionais e, portanto, é obrigatória e de suma importância para operações produtivas e seguras. Seu objetivo é assegurar que os ambientes de trabalho estejam em condições ideais para não comprometer a saúde ou a segurança dos trabalhadores.

3.9 Outros Programas em Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho.

Existem outros programas em saúde, higiene e segurança do trabalho, além dos já citados, como o Programa de Conservação Auditiva (PCA), que é voltado ao atendimento dos trabalhadores expostos a níveis de ruído que legalmente precisam de ações de prevenção de perdas auditivas; O Programa de Conservação Vocal, que tem como objetivo a conscientização sobre o uso adequado da voz e prevenir a ocorrência ou agravamento dos distúrbios vocais relacionados ao trabalho; Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais, esse programa auxilia na percepção e proteção do trabalhador frente às mazelas que afligem aos trabalhadores nas relações interpessoais no trabalho e na organização, e, dessa forma, possibilita o dimensionamento dos riscos a serem geridos, podendo antecipar-se a algumas questões que no contexto de trabalho, podem causar adoecimento (CABANHA, 2019); Programa de Proteção Respiratória (PPR) que é um conjunto de medidas de segurança implementadas para proteger a saúde do trabalhador contra a exposição aos riscos químicos e biológicos existentes no local de trabalho, entre outros, voltados para condições específicas.

3.10 Equipamento de Proteção Individual – EPI

A seção IV, do Capítulo V da CLT, é dedicado exclusivamente a tratar acerca do equipamento de proteção individual (EPI).

A Norma Regulamentadora 6 (NR-6) considera EPI, pelo item 6.3.1 “o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho”; e conceitua Equipamento Conjugado de Proteção Individual, no item 6.3.2 “todo aquele utilizado pelo trabalhador, composto por vários dispositivos que o fabricante tenha conjugado contra um ou mais riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho”. (BRASIL, 1978). É um outro conceito de equipamento de proteção individual (EPI):

Equipamento concebido para proteger os trabalhadores de acidentes de trabalho ou doenças profissionais graves resultantes do contato com fontes de perigo químicas, radiológicas, físicas, elétricas, mecânicas ou outra fonte de perigo existente no local de trabalho. Para além das viseiras, óculos de proteção, capacete e calçados de segurança, o equipamento de proteção individual compreende diversos dispositivos e peças de vestuários, tais como fatos de macaco, luvas, coletes, protectores auriculares e máscaras. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2077, P. 11).

Preceitua o art. 166 da CLT que:

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).

Nessa direção:

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)

A utilização dos EPI's é de fundamental importância na prevenção dos acidentes, pois muitas vezes, as medidas de controle relativas ao ambiente não são suficientes para eliminar os riscos.

3.11 Ergonomia

A Ergonomia, surgida durante a II Guerra Mundial, como uma necessidade de conhecer o homem para melhor adaptar as novas invenções às suas características físicas e perceptivas, passa a ser utilizada nos diversos setores auxiliando na concepção dos instrumentos, máquinas e dispositivos de produção.

De maneira geral, os domínios de especialização da ergonomia são os seguintes, conforme a Associação Internacional de Ergonomia (2000):

Ergonomia Física - no que concerne as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e bio-mecânica em sua relação a atividade física. Os tópicos relevantes incluem a postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de postos de trabalho, segurança e saúde.

Ergonomia Cognitiva - no que concerne aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio, e resposta motora, conforme afetam interações entre seres

humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem carga mental de trabalho, tomada de decisão, performance especializada, interação homem-computador, stress e treinamento conforme estes se relacionam aos projetos envolvendo seres humanos e sistemas.

Ergonomia Organizacional - no que concerne a otimização dos sistemas sócio-técnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e processos. Os tópicos relevantes incluem comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações (CRM - domínio aeronáutico), projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, ergonomia comunitária e trabalho cooperativo novos paradigmas do trabalho, cultura organizacional, organizações em rede, teletrabalho e gestão da qualidade. (ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ERGONOMIA, 2000).

Atualmente, a Ergonomia passa por vários estágios e, sua contribuição transpõe o nível físico, se estendendo ao nível cognitivo e à interação destes dois níveis dentro de um contexto organizacional - que passa a caracterizar um novo conceito, o da Macroergonomia. Com isto, ela passa a estudar também as relações que se estabelecem no meio de trabalho, tendo em vista que, para melhorar as condições de trabalho, se faz necessário considerar não somente o ambiente físico, mas sobretudo o organizacional, como os aspectos relacionados com: a divisão do trabalho, a parcialização das tarefas, o número e divisão das pausas, a natureza das instruções (ou sua ausência), o conhecimento dos resultados da ação (ou sua ignorância), e também as modalidades de ligação entre a tarefa e a remuneração.

Entretanto, a Ergonomia é ainda uma ciência pouco utilizada nas atividades e os trabalhos desenvolvidos pela empresa nesta área, e em geral, procuram identificar as condutas assumidas no desenvolvimento de suas tarefas, dentro de uma visão antropométrica ou auxiliam na concepção de ferramentas, equipamentos e modificações dos locais de trabalho, sem levar em consideração os aspectos cognitivos. Além disso, observa-se que os estudos sobre condições de trabalho, enfocando os aspectos organizacionais, são desenvolvidos dissociados da Ergonomia.

Ergonomia é a ciência das pessoas no trabalho e envolve a aplicação de conhecimentos técnicos avaliando as características do ser humano e a sua adequação ao posto, para beneficiar seu bem-estar e os resultados de seu trabalho e da empresa. Qualquer atividade industrial pode ser vista como um sistema homem-máquina dentro de certo ambiente. Qualquer sistema existe para atingir objetivos pela consecução de certas funções. Na maioria das atividades industriais o ser humano preenche muito destas funções, sendo que a exposição a condições de trabalho adversas pode resultar em dores momentâneas, fadiga e lesões a médio e longo prazos. Ambientes de trabalho com projeto inadequado contribuem para reduzir a eficiência, produção, qualidade e aumentar o absenteísmo e os custos de produção. A ergonomia está preocupada em fazer a interface homem-máquina e homem-ambiente tão segura, eficiente e confortável quanto

possível, preocupando-se em primeiro plano com a saúde do trabalhador e sua satisfação pelo trabalho e em segundo plano com o aumento da lucratividade da empresa.

Além desta visão prevencionista que deve nortear o trabalho das empresas, a Portaria nº. 3.214/78, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece em sua Norma Regulamentadora n.º 17 – Ergonomia, parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, e que deve ser observada e implementada pelos empregadores.

4. A responsabilidade civil do Empregador no Contexto da Segurança do Trabalho.

O estudo do instituto da responsabilidade civil é de fundamental 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. Natureza dos danos decorrentes do acidente de trabalho

O dano pode ser conceituado, de forma ampla, como prejuízo de ordem patrimonial ou extrapatrimonial 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).

Mister se faz explicar cada um deles para a compreensão do objeto do presente trabalho.

4.1.1 Dano moral ou extrapatrimonial

Para a compreensão do dano moral ou extrapatrimonial é mister conceituá-lo. Assim Maria Helena Diniz define que o dano moral “é o prejuízo de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, decorrente de um fato prejudicial” (DINIZ, 2003, p. 84). E segundo o jurista Carlos Roberto Gonçalves o dano moral é:

“Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação” (GONCALVES, 2009, p.359).

As relações entre empregado e empregador devem ser caracterizadas pelo respeito mútuo. No entanto, em alguns casos o clima não mostra harmonia, o que pode resultar em ofensas ou práticas inerentes ao exercício profissional que resultem em dano moral (ALMEIDA, 2020).

O dano moral relacionado às relações de trabalho, no que se refere à segurança do trabalho, diz respeito às possíveis lesões resultantes de ações ou omissões do empregador quanto à proteção à integridade física ou psíquica do trabalhador. Martinez (2021, p. 218) afirma que o compromisso do Estado brasileiro, responsável pela estruturação e pelo funcionamento do sistema de seguridade social, não exclui “a responsabilidade civil do empregador. Este, diante dos prejuízos materiais ou imateriais causados aos empregados, ficará, sim, obrigado a indenizar na forma da lei civil”. Verifica-se que a indenização por dano moral é reconhecida pelos tribunais, como pode ser observado no julgado a seguir:

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Tratando-se de acidente de trabalho, a fixação do valor da indenização por danos morais deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e ter como parâmetros a gravidade da lesão, a extensão do dano e as condições econômicas das partes, não podendo ser elevado a ponto de causar o enriquecimento ilícito do empregado e também não pode ser insignificante a ponto de não cumprir seu caráter pedagógico e punitivo em relação à empresa. [...] No caso, embora constem dos autos os documentos comprobatórios de entrega dos equipamentos de proteção individual (fl. 172 e ss), inclusive máscara respiratória, bem como certificados com a participação do de cujus em cursos de formação de brigadistas (fl. 160), primeiros socorros para brigadas de emergência agrícola (fl. 160), socorristas em frentes agrícolas (fl. 162), treinamentos (fl. 158 e ss.), a empresa não comprovou que instruiu o de cujus, mediante ordens de serviços quanto a precauções a serem tomadas no sentido de evitar acidentes de trabalho, na forma do inciso II do art. 157 da CLT, bem como não provou que fiscalizou o uso dos EPIs imprescindíveis à atividade do obreiro, sobretudo, da máscara respiratória, a qual, no momento do acidente, o de cujus não utilizava. (TRT18, ROT - 0011784-59.2017.5.18.0128, Rel. ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, 1ª TURMA, 19/09/2018).

Ressalta-se que o julgado se refere ao trabalhador rural que veio a óbito devido ao acidente de trabalho. A indenização foi solicitada pela filha do trabalhador e foi reconhecido o direito diante da negligência da empresa de não fiscalizar o uso dos EPIs e não instruir o trabalhador sobre as precauções que deveriam ser tomadas para evitar acidentes de trabalho.

Conforme Jorge Neto e Cavalcante (2017), o dano moral e a consequente indenização implicam a caracterização da responsabilidade subjetiva do empregador ou de preposto, sendo

exigida a prova do ato omissivo ou comissivo, o nexo de causalidade, o dano moral e a culpa. Considerando que a legislação não fixa o valor do dano moral, a postulação, deve ser ilíquida, ficando a critério do magistrado, o qual irá fixá-la, conforme a gravidade do fato, a capacidade econômica do ofensor, a capacidade de entendimento da vítima. Porém, não há impedimento para que a própria parte atribua um valor pecuniário ao dano moral.

[...] em muitos casos, não basta à integral reposição da dignidade e integridade do trabalhador a simples indenização tarifária prescrita na CLT, que, [...] está sendo restritivamente interpretada quando não se concede direitos inerentes à personalidade, disciplinados pela lei civil e pela Constituição, isto quando ela própria proclama aplicável subsidiariamente o Direito Civil e outros ramos do Direito (MARTINS, 2001, p. 131).

Os direitos morais se encontram elencados no Capítulo 5º da Constituição Federal, sendo definidos como o direito à estima, à boa fama, à consideração, ao respeito e à reputação (BRASIL, 1988).

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, 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. Diante da lesão aos direitos da personalidade e considerando a função social do trabalho, bem como o direito ao trabalho resguardado constitucionalmente, sua lesão fere também à questão da saúde, enquanto completo bem estar físico, mental e social (WHO, 2015).

Os direitos individuais, tanto sob a ótica individual quanto coletiva, convergem para o mesmo ponto, que é a relevância do amparo legal que garanta a dignidade da pessoa humana (BASTOS, 2000). O princípio da dignidade da pessoa humana é visto como fundamento e encontra respaldo no art. 1º, III da Constituição Federal, que expressa que o homem deve ser respeitado como um sujeito e não um objeto. Referida norma consiste na fundamentação material dos direitos humanos aduzidos na Constituição.

Conforme Santos (2012), a dignidade humana se perfaz a partir do momento em que o indivíduo tem concretizado seus direitos vitais mínimos, denominados direitos fundamentais, responsáveis por proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano, tais como: a saúde, a educação, a liberdade, o trabalho, o meio ambiente equilibrado entre inúmeros outros.

A abordagem do princípio da dignidade da pessoa humana deve ocorrer quando se faz alusão aos direitos do trabalhador, uma vez que ele dispõe de direitos mínimos, indisponíveis e irrenunciáveis, aos quais se asseguram o direito a um trabalho digno. 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).

Trata-se, assim, de um pilar fundamental, que deve ser considerado como princípio supremo de todos os demais que derivam e norteiam as regras jurídicas.

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. O trabalho faz parte da vida do homem e por esse motivo deve ser considerado tão importante, já que ocupa não só maior parte do seu dia, mas organiza sua vida e contribui para a formação de sua identidade e subjetividade. Por meio do trabalho, o homem participa da vida social e desenvolve um olhar muito particular do mundo (SILVA; TOLFO, 2012).

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, afirma que “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) garantindo assim a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

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

A finalidade da indenização do dano moral é compensar o sofrimento e abalo psicológico 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 [...]”.

Contudo, há entendimento de que a indenização por dano moral pode ser aplicada 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[...]”

A jurisprudência é firme no sentido de que além do caráter compensatório a indenização por danos morais também deve ter caráter punitivo, 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 Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, trouxe uma inovação no mundo jurídico acerca do dano moral. A aludida alteração legislativa passou a contemplar também a indenização por danos 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).

Percebe-se que a inserção no dispositivo legal assume conotação de restrição, desejando excluir a aplicação supletiva dos dispositivos legais previstos no Código Civil, bem como, outros dispositivos legais que disciplinam os direitos extrapatrimoniais.

Contudo, também dispõe em seu art.8º que outras fontes do Direito poderão ser consultadas quando não for possível encontrar a resposta no próprio Código, 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.

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

Dessa forma, apesar do texto trazido no art. 223-A da CLT exigir uma interpretação literal, o art. 8º do mesmo código sugere uma interpretação sistemática da norma, ou seja, interpretação de modo a enxergar o Direito como um sistema, com normas análogas.

Outra limitação trazida pela Lei nº 13.467/2017 foi o art. 223-B que limita a ocorrência do dano extrapatrimonial, inclusive quanto à exclusividade do direito, haja vista existir a possibilidade de o dano moral ultrapassar a pessoa do trabalhador, o texto legislativo desconsiderou os casos de morte do trabalhador, em que, a família exercerá tal titularidade; e de danos transgeracionais, que poderão ser evidenciados no futuro.

No tocante aos casos de morte, há sugestão interpretativa aprovada na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, sob a égide do enunciado nº 20, segundo o qual:

DANO EXTRAPATRIMONIAL: LIMITES E OUTROS ASPECTOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. O ARTIGO 223-B DA CLT, INSERIDO PELA LEI 13.467, NÃO EXCLUI A REPARAÇÃO DE DANOS SOFRIDOS POR TERCEIROS (DANOS EM RICOCHETE), BEM COMO A DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS OU MORAIS COLETIVOS, APLICANDO-SE, QUANTO A ESTES, AS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NA LEI 7.437/1985 E NO TÍTULO III DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.

No artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho o legislador tentou estabelecer um rol taxativo de bens tutelados, criando obstáculo para que não haja interpretação diversa do dispositivo legal. No entanto, a Constituição Federal veda "quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF), e não apenas aquelas indicadas pela Reforma Trabalhista.

Assim, entende-se que o rol indicado neste artigo se trata de rol meramente exemplificativo. No mesmo sentido segue enunciado nº19 aprovado na Jornada referida acima, segundo o qual:

DANOS EXTRAPATRIMONIAIS: LIMITES É DE NATUREZA EXEMPLIFICATIVA A ENUMERAÇÃO DOS DIREITOS PERSONALÍSSIMOS DOS TRABALHADORES CONSTANTE DO NOVO ARTIGO 223-C DA CLT, CONSIDERANDO A PLENITUDE DA TUTELA JURÍDICA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, COMO ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ARTIGOS 1º, III; 3º, IV, 5º, CAPUT, E §2º).

No mesmo equívoco incorrer o artigo 223-D, ao limitar quais são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, já que (novamente) não se pode prever todas as violações que ensejam o dano extrapatrimonial.

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

4.1.2 Dano estético

O dano estético, em determinadas circunstâncias, pode ensejar a responsabilização do empregador, diante do estabelecimento do nexos causal entre sua ação e omissão e o resultado produzido. Entende-se que o dano estético 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[...]”.

Por não possuir conteúdo econômico não tem como mensura 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 seqüela ou, não traduzindo seqüela, possa expor o indivíduo a um estado psíquico e de inconformismo podendo gerar complexo de inferioridade. [...] (OLIVEIRA, apud CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 118).

Como qualquer outro dano, o dano estético precisa ser provado pelo ofendido para que seja passível de indenização. Uma das formas de provar o dano estético e através de exame médico, tendo em vista que se representa por uma lesão no corpo humano ou uma disfunção orgânica, ou com fotos anteriores ao dano sofrido.

Vale destacar que não é preciso que a lesão apareça a todo momento, ou seja, que ela seja visível a todos. Esse dano existindo em qualquer parte do corpo já pode ser um motivo para indenização.

Conforme Lopez (2021), a indenização do dano estético pela Previdência requer a consideração de ocorram danos também quanto à capacidade para exercício das funções profissionais, sendo cabível a cumulação das ações civis e acidentárias. Ressalta-se que o dano estético, configurado diante de uma lesão permanente, representa um dano moral.

[...] uma pessoa deformada ou paraplégica para se inserir socialmente, não só porque está complexada e triste, mas também porque a sociedade, a despeito de todas as normas e campanhas modernas que fitam a inclusão social, a trata, de agora em diante, de maneira diferente, o que vem a piorar ainda mais o problema (LOPEZ, 2021, p. 189).

A indenização pelo dano estético não se confunde com a indenização pelos lucros cessantes, nem com a resultante da incapacidade laborativa permanente. Nesse sentido, importa compreender que o entendimento do STJ é da possibilidade de cumulação da indenização acidentária e das demais, como pode ser observado no julgado a seguir.

II – A jurisprudência do STJ assentou entendimento no sentido de que a indenização acidentária não obsta a de direito comum, quando o empregador incorre em culpa, ainda que leve, nem a da incapacidade para o trabalho e a da depreciação sofrida excluem a devida em razão do dano estético e, enfim, do valor da indenização comum não se deduz a recebida em razão da legislação infortunistica. (AGA 183963/RJ, 3ª Turma, Rel. Min. Waldemar Zveiter, j. 25.05.1999).

Desse modo, afirma-se que o dano estético, diante de sua comprovação e de atenção aos requisitos quanto ao nexo de causalidade, pode ensejar reparação por parte do empregador.

4.2 Dano Material

O dano material, também chamado de dano patrimonial, é o prejuízo que ocorre no patrimônio da pessoa, ou seja, perda de bens ou coisas que tenham valor pecuniário. Estão

inseridos nos danos materiais os prejuízos efetivamente sofridos (danos emergentes), bem como valores que pessoa deixou de receber (lucros cessantes).

O acidente do trabalho pode provocar danos de natureza material, quando atingirem a esfera patrimonial do trabalhador. Nesse sentido, 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 [...]

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).

De acordo com Resende (2020), as lesões acidentárias podem provocar danos diversos ao trabalhador e todas elas são indenizáveis, ainda que decorrentes do mesmo fato. Desse modo, nos casos em que o mesmo fato provocar dano material, dano moral e dano estético, o empregado fará jus a três indenizações, uma para cada dano provocado. O dano material é aquele que traduz perda patrimonial à vítima. Aquilo que efetivamente se perdeu é chamado dano emergente, ao passo que aquilo que se deixou de ganhar é chamado de lucro cessante.

Desse modo, importa compreender as definições do dano emergente e do lucro cessante, considerando suas particularidades.

4.2.1 Dano emergente

O trabalhador afastado por doença ocupacional ou acidente do trabalho não sofre dano material, conforme o entendimento do TRT da 2ª região, a não ser que o trabalhador seja afastado das funções, sofra prejuízo material ou perda salarial.

Caracterizada a relação entre o dano material e o acidente de trabalho ou adoecimento profissional, conforme Patrocínio (2014), o dano emergente é observado diante das despesas realizadas pelo trabalhador acidentado nos cuidados necessários decorrentes do dano. Nesse sentido, inclui-se os procedimentos hospitalares, medicamentos, locomoção a esses lugares e outra série de possibilidades verificados caso a caso.

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)

De acordo com o previsto no código civil pode se concluir que existe a possibilidade de auxílio em caso de morte, concedido àquele que sofre o acidente.

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

Art.950. Se dá 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.

4.2.2 Lucro cessante

Ao tratar do lucro cessante, José Cairo Júnior (2015, p.117), ao relacioná-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[...]”.

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, vejamos: “[...] 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 lucro 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.

4.3 Cumulação de Pedidos

É possível acumular o pedido de danos morais com danos materiais, essa previsão está expressa no art. 223-F da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 nesse sentido:

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).

A leitura conjunta da Súmulas 37, de 1992, e da Súmula 387, de 2009, ambas do STJ, faz com que seja superada a controvérsia de outrora, considerando que, na primeira, firmou-se o entendimento de que as indenizações por dano material e moral oriundas do mesmo fato são cumuláveis e, na segunda, sedimentou-se a compreensão quanto à cumulação das indenizações por danos estéticos e danos morais (LOPEZ, 2021).

Súmula 387 – É lícita a cumulação das indenizações por dano estético e dano moral”. Tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). No caso específico dos autos, a autora teve um dedo amputado e, apesar de não ter havido comprovação da redução da capacidade laborativa, não há dúvidas de que houve uma violação à esfera física/estética, já que a reclamante, com o acidente, ficou com parte visível do corpo esteticamente fora dos padrões normais de beleza. Daí vem a vergonha, o constrangimento e o sofrimento que merecem ser compensados. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2ª Turma, RR-6800-70.2009.5.19.0003, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, j. 28.09.2016, DEJT 07.10.2016).

Quando houver a cumulação de pedidos cabe ao Magistrado discriminar os valores à título de indenização, conforme preceitua 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).

4.4 Fixação do Dano

Em relação à fixação do dano material, por se tratar de uma perda patrimonial, a sua mensuração com precisão é mais fácil. 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.

Quanto ao 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[...]”.

Em novembro de 2017, ocorreu uma mudança bastante significativa na legislação. Antes disso o dano moral era fixado por arbitramento do juiz, conforme o caso concreto, que possuía discricionariedade 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 direção:

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)

Na atualidade, 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)

Em contra partida, deve ser observado o art. 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 que “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).

Percebe-se que foi inserido o termo “até”, dando brecha para que se entenda que cabe ao Magistrado fixar o valor, no entanto, 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).

4.5. Pressuposto para Responsabilidade Indenizatória

A responsabilidade indenizatória do empregador pressupõe a existência de três requisitos, sendo eles: o dano sofrido pelo trabalhador, nexos causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e a culpa que são os atos ilícitos ou com abuso de direito.

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 nexos 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.

4.5.1 Dano

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.*”

A caracterização da existência do dano é um elemento imprescindível ao estabelecimento da responsabilidade indenizatória. O dano, patrimonial ou moral, nas relações de trabalho pode ser um componente de difícil caracterização. O entendimento dos tribunais,

no entanto, converge para a responsabilização do empregador a partir da observação dos requisitos para esta caracterização. Um exemplo pode ser observado no julgado a seguir:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL DECORRENTE DE SUBMISSÃO DE EMPREGADA A TESTES DE POLÍGRAFO (DETECTOR DE MENTIRAS). A submissão de empregados a testes de polígrafo viola sua intimidade e sua vida privada, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo (detector de mentiras) extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro o mencionado sistema. Assim, in casu, compreende-se que o uso do polígrafo não é indispensável à segurança da atividade aeroportuária, haja vista existirem outros meios, inclusive mais eficazes, de combate ao contrabando, ao terrorismo e à corrupção, não podendo o teste de polígrafo ser usado camufladamente sob o pretexto de realização de “*teste admissional*” rotineiro e adequado. Além disso, o uso do sistema de polígrafo assemelha-se aos métodos de investigação de crimes, que só poderiam ser usados pela polícia competente, uma vez que, no Brasil, o legítimo detentor do Poder de Polícia é unicamente o Estado. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (Processo: RR – 28140-17.2004.5.03.0092, 6ª Turma, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Publicação: 07/05/2010)

Verifica-se que a segurança pode proporcionar a redução da possibilidade de dano, caracterizado como o resultado negativo do acidente e que resulta em prejuízo, representando a gravidade da perda humana, material ou financeira que pode ocorrer diante da perda do controle sobre um risco. Este evento pode causar doença do trabalho ou doença profissional (COUTO, 2009). Desse modo, o dano, no âmbito das relações de trabalho, é um dos requisitos essenciais para a caracterização da responsabilidade do empregador diante dos acidentes de trabalho e adoecimentos profissionais, o que pode se configurar a partir da omissão quanto ao provimento dos recursos que se relacionam à prevenção.

4.5.2 Nexo causal

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

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 acidentária 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-se o nexos causal.

A definição do nexo causal entre o dano e o exercício da atividade laboral mostra-se como uma prática complexa. Nesse contexto, observa-se que o nexo é de fácil constatação nos acidentes típicos, mas geralmente adquire complexidade nas doenças ocupacionais. Nesse caso, ocorre a presunção do nexo, como nos ergopatias ou tecnopatias, como na silicose. No entanto, quando se chega nas doenças do trabalho, como as mesopatias o nexo é provável e, nos transtornos mentais e distúrbios, este nexo é apenas possível. Hodiernamente vem sendo julgados diversos casos que envolvem transtornos psiquiátricos atribuídos ao trabalho (TRT, 2018).

Segundo Franco et al. (2019), o nexo de causalidade entre a conduta e o dano deve ser considerado independentemente de se tratar de responsabilidade subjetiva ou objetiva. Abordando a questão sob o prisma das relações de trabalho, tem-se a possibilidade, inclusive, da caracterização da responsabilidade solidária nos casos em que o vínculo se referir à terceirização.

4.5.2.1 Nexo 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 nexo 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 nexo investigativo, desde que haja fator próprio ao ambiente laborativa 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.

Um aspecto relevante no que diz respeito ao dano no âmbito das relações de trabalho trata-se da doença degenerativa que se relaciona às atividades laborais, que bem ilustra a caracterização do nexa concausal. A partir da constatação de que a doença possui relação com a prática profissional, e que desta morbidade resultam danos estéticos, tem-se caracterizado o nexa concausal. Nesse sentido, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região é de que:

Constatado o nexa concausal entre a doença desenvolvida pelo autor e o trabalho realizado na ré, como também a culpa da empresa pelo infortúnio, evidente a caracterização da patologia do obreiro como ocupacional, pelo que devida a reparação por danos morais. Na ação trabalhista, o empregado pediu indenização a título de danos estéticos, materiais e morais. Mas os integrantes da Terceira Turma do TRT-7 reconheceram apenas a existência do dano moral (TRT, 2022b).

Outro exemplo relevante nesse sentido pode ser observado no julgado a seguir, considerando o nexa concausal:

TST – ARR 2163920135190005 TST Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. IN 40 DO TST. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. DESPROVIMENTO. Diante da não demonstração de ofensa aos dispositivos invocados, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. IN 40 DO TST. Responsabilidade civil. Doença ocupacional. ‘Lombociatalgia e abaulamento discal lombar’. Incapacidade parcial e temporária. Possibilidade de cumulação de benefício previdenciário com lucros cessantes. Provimento. O agravo de instrumento deve ser provido, por possível violação ao art. 7, XXVIII, da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. IN 40 DO TST. Responsabilidade civil. Doença ocupacional. ‘Lombociatalgia e abaulamento discal lombar’. Concausa. Incapacidade parcial e temporária. Possibilidade de cumulação de benefício previdenciário com lucros cessantes (DEJT 12/05/2017 ARR 2163920135190005 (TST) Aloysio Corrêa da Veiga).

A concausalidade é, portanto, um ponto de necessária análise nas questões intrínsecas ao dano moral ou patrimonial nas relações de trabalho.

4.5.3 Culpa empresarial

O conceito de culpa empresarial refere-se à conduta do empregador que possa ensejar em dano moral ou patrimonial ao trabalhador. A responsabilidade civil subjetiva, fundamentada no risco de determinada atividade laboral, foi acrescentada a partir das mudanças ocorridas no Código Civil. A ideia de culpa empresarial pode ser considerada diante da leitura do julgado a seguir:

Acidente do trabalho. Indenização por danos morais, materiais e estéticos. Responsabilidade civil do empregador. 1. O novo Código Civil brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador decorrentes de acidente do trabalho conduzem à responsabilidade objetiva do empregador. 2. Na hipótese dos autos, ficou comprovado que o reclamante sofreu acidente do trabalho (ao girar o corpo em torno de seu próprio eixo, estando com os braços carregados de cana-de-açúcar, teve o joelho esquerdo deslocado, com luxação da respectiva patela, em razão de ter pisado falsamente em um buraco do terreno desnivelado em que laborava) durante o exercício de suas atividades profissionais de cortador de cana-de-açúcar. 3. Esta Corte superior vem se posicionando no sentido de reconhecer como atividade de risco acentuada a de cortador de cana-de-açúcar, circunstância apta a ensejar a responsabilidade objetiva do empregador. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Danos morais e estéticos. Cumulação. Possibilidade. A alegação de afronta aos incisos V e X do artigo 5º da Constituição da República não enseja a admissibilidade do recurso de revista nos moldes exigidos no artigo 896, c, da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, os aludidos incisos dispõem acerca de direitos que, ao serem violados, ensejam reparação mediante indenização por danos materiais e morais. Nada referem acerca da impossibilidade de cumulação das indenizações por danos morais e estéticos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (TST, 1ª Turma, AIRR-2239-06.2012.5.18.0171, Rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, j. 24.02.2016, DEJT 26.02.2016).

Conforme o Código Civil, art. 186, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. O Art. 929 determina que se a pessoa lesada, ou o dono da coisa não forem culpados do perigo, elas terão direito à indenização do prejuízo que sofreram (BRASIL, 2002).

A inobservância de normas de segurança e higiene do trabalho pode ensejar na caracterização da culpa da empresa, responsável pela tomada de todas as providências cabíveis para a proteção ao trabalhador. Inclusive, a Lei 8.213/1991, artigo 19, parágrafo 2º, define como contravenção penal, passível de multa, o descumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho (BRASIL, 1991).

Conforme o § 2º do art. 2º da CLT, “sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

A partir desse entendimento, que envolve a responsabilidade solidária entre os componentes do grupo empresarial, pode-se considerar que diante de possível caracterização da responsabilidade civil do empregador pelo acidente de trabalho ou adoecimento profissional do empregado, esta deve ser compartilhada. Segundo Martinez (2021), independentemente de

um acontecimento ser ou não caracterizado como acidente do trabalho pelas normas previdenciárias, haverá sempre a possibilidade de ser apurada a responsabilidade civil e trabalhista do tomador dos serviços diante do evento.

Segundo Martinez (2021), as normas de saúde, higiene e segurança laboral passaram, então, a ter um espaço central nas relações de emprego, e isso se justificou diante do fato de o empregador não apenas ser responsável pela contraprestação salarial dos seus operários, mas também pela manutenção da sua integridade física e psíquica durante o vínculo contratual.

4.6 Conceito de Responsabilidade Civil e Aplicabilidade em Casos de Acidente de Trabalho

Responsabilidade civil é a consequência jurídica e patrimonial que surge do descumprimento de uma obrigação, seja uma obrigação prevista na lei ou no contrato, que em razão dessa conduta é causado um dano a outrem, a vítima desse dano, seja ele material, moral ou dano estético, tem o direito de buscar uma compensação por esse dano que foi causado.

A responsabilidade civil funda-se em duas teorias, a saber: a teoria subjetiva e a teoria objetiva. Para a configuração da teoria subjetiva é necessária a comprovação da culpa. É subjetiva porque parte do elemento subjetivo culpa idade para fundamentar o dever de reparar. Ao contrário, pela teoria objetiva, a responsabilidade civil caracteriza-se apenas pela ocorrência do dano e o nexos causal entre ele e a conduta que o ensejou, dispensado o elemento culpa para sua configuração. Os casos em que se caracteriza a responsabilidade objetiva estão expressamente previstos em lei (CASTRO, 2019, p. 49).

A responsabilidade civil significa o dever de reparar o prejuízo (PEREIRA, 2018). Tem-se, como conceito de responsabilidade civil:

A responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil, que então se enuncia como o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano (PEREIRA, 2018, p. 14).

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)

A responsabilidade civil encontra amparo 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)

A responsabilidade civil opera a partir do cometimento de um ato ilícito nascendo a possibilidade da obrigação de indenizar a vítima. 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.

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.

A partir do exposto, pode-se concluir que o não cuidado do empregador para com os trabalhadores pode ficar caracterizado como ato ilícito, caracterizando a responsabilidade civil. Conforme 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).

Existe previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da possibilidade de utilizar o direito Civil, regras e princípios de direito comum, de forma subsidiária pelo Direito do Trabalho, *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. (BRASIL, 1942)

Conforme 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. [...]”

Conforme Nohara (2020), o direito da responsabilidade civil é um direito de reparação de danos. Verifica-se que o atributo civil se diferencia da responsabilidade penal, já que a reparação do dano resulta em consequências jurídicas diferentes da punição pelo cometimento de infrações criminais. Observa-se como exemplo o Direito Penal, diante do qual é inviável a ocorrência da punição de terceiros que não participaram da conduta.

Acerca da responsabilidade civil do empregador diante de acidentes de trabalho e adoecimento profissional do empregado, tem-se, a princípio, a relevância da consideração da responsabilidade civil dos integrantes do grupo econômico, bem como aquela que pode ser atribuída aos agrupamentos assemelhados. A norma laboral garante o envolvimento de todos os integrantes do grupo econômico no adimplemento dos débitos trabalhistas, haja vista serem eles entendidos, em bloco, como contratante único (MARTINEZ, 2021).

A partir das alterações do art. 114 da Constituição Federal, introduzidas pela Emenda Complementar nº 45/2004, foi atribuída competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de

trabalho. Incluem-se nessa competência as demandas que se relacionam aos acidentes de trabalho. Acerca dos requisitos para a indicação do direito à indenização, tem-se que:

A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. [...] É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social (TST, Recurso de Revista 02.2018.5.03.0098. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgado em 25 de novembro de 2020).

Conforme Romar (2022), a matéria relativa à indenização por dano moral decorrente do ato do empregador ao abusar de suas prerrogativas sempre esteve inserida na competência absoluta da Justiça do Trabalho. No entanto, os danos morais e materiais consequentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, antes sujeitos à competência material da Justiça Comum, passaram a ser de exclusiva análise pela Justiça do Trabalho, a partir da vigência da Emenda Constitucional n. 45/2004. Esta consideração diz respeito também aos aspectos que se referem aos prazos prescricionais.

Destaca-se que a ideia de culpa nunca não pode ser abolida da problemática da responsabilidade civil. Contudo, ainda que esta seja insuficiente para incorporar a totalidade do plano da reparação. Verifica-se a concepção dualista presente no Código Civil, que faz com que a responsabilidade subjetiva e a responsabilidade objetiva sejam complementares, diante, respectivamente, dos artigos 186 e 927 (PEREIRA, 2018).

A partir destas considerações, tem-se, segundo Martinez (2021), a existência de duas esferas de possível responsabilização em face dos acidentes do trabalho, que são a de responsabilização securitária social, geralmente objetiva, que é imposta à entidade previdenciária em favor dos segurados que, por força de lei, venham a ser enquadrados como passíveis de acidentes de trabalho, e a de responsabilidade civil-trabalhista, geralmente subjetiva, imposta aos tomadores de serviços em benefício dos trabalhadores que tenham sofrido danos materiais ou morais.

Conforme Moreira (2010), a responsabilidade civil das organizações em relação aos acidentes de trabalho é indicada no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que determina que o empregado tem direito “a seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este, está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa”.

Com relação aos pressupostos da responsabilidade civil, já tratados anteriormente, verificando-se através de doutrina, são três os pressupostos, sendo eles: o dano, nexos causal e a culpa.

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

4.7 Espécies de Responsabilidade

A responsabilidade civil, doutrinadamente, é classificada tanto em função da culpa (responsabilidade objetiva e subjetiva), como também em função da natureza (responsabilidade contratual e extracontratual). Para conclusão da efetiva responsabilidade em casos de acidente de trabalho, veremos cada uma delas abaixo:

4.7.1 Responsabilidade objetiva

A responsabilidade civil objetiva caracteriza-se com a demonstração de três requisitos: conduta (ação ou omissão), dano e nexos de causalidade, não sendo exigido, portanto, a demonstração da culpa do agente. Encontra-se consagrada no Código Civil de 2002, parágrafo único do artigo 927. Deve-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 nos seus empregados, quanto nos 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 nexo 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 nexo de causalidade, independentemente de culpa. (ALVIM, apud GONÇALVES, 2012, p. 49).

Na responsabilidade civil objetiva, a vítima do dano precisa prova apenas três elementos para que tenha direito a indenização, sendo eles: o fato, o dano e o nexo causal. Nesse caso, a atitude culposa ou dolosa não possui relevância significativa (GONÇALVES, 2003).

No acidente do trabalho ou na doença ocupacional do empregado, a vítima deve provar apenas a relação dessa doença ou acidente com o trabalho desenvolvido por ela. 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 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 a 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)

Cabe aqui uma análise da atividade de risco.

4.7.2 Atividades de risco

Para entendermos a relação entre atividade de risco e acidente de trabalho, precisamos esclarecer brevemente que o nosso Código Civil adota a Responsabilidade Civil Objetiva quando as atividades desenvolvidas pela empresa implicam em riscos diretos para o trabalhador. Com esta teoria, basta comprovar a existência do acidente do trabalho ou da doença ocupacional do empregado, ou seja, o dano e o nexo causal, para que haja a obrigação de indenizar.

Na atividade de risco, o entendimento é de que prevalece a Responsabilidade Objetiva, estando o empregador obrigado a reparar o dano justamente pelo risco da atividade laboral desenvolvida, independentemente de culpa do empregador ou da empresa.

O artigo 193 da CLT explica que são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; e roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

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. 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)

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. 189⁶ e 193⁷ da Consolidação das Leis do Trabalho.

⁶Art. 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 de intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

⁷Art. 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;

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).

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

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.

4.7.3 Responsabilidade subjetiva

A responsabilidade civil subjetiva resulta de conduta culposa, que envolve a culpa e o dolo. A culpa se caracteriza quando o agente causador do dano pratica a ação com negligência ou imprudência. O dolo indica a vontade consciente que resulta na produção do resultado. Para que haja responsabilidade subjetiva e necessário a presença de quatro elementos, sendo eles: culpa ou dolo, ato ilícito, dano, nexos de causalidade.

Nota-se que o artigo 7º, XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil 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).

O código civil adota a responsabilidade subjetiva como regra, sendo esta definida nos artigos 186, 187 do CC 2002. *In verbis*:

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

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.

Ao tratar da 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 “subjetiva” 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 um link entre a culpa como fundamento para responsabilidade subjetiva.

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

Na responsabilidade subjetiva só caberá a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo 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 vinga a pretensão indenizatória.

Vejamos o entendimento da jurisprudência em relação a responsabilidade subjetiva.

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, subjetiva 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 nexo 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)

A partir da jurisprudência nota-se que, como pressuposto da responsabilidade civil subjetiva, é necessária a demonstração da lesão, nexos 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 subjetiva*, 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.

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 labor, no percurso da residência para o local de trabalho, é equiparado a acidente de trabalho. Assim, 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 está 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.

4.7.4 Responsabilidade contratual e extracontratual

Primeiramente, cabe estabelecer as diferenças entre responsabilidade civil contratual e extracontratual.

A primeira é aquela que advém do descumprimento de um dever que está inserido em um contrato, em uma cláusula contratual, assim, quando o agente ofende a um dever contratual surge a responsabilidade civil contratual. 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 a responsabilidade de indenizar as perdas e danos, nos termos do art. 389 do Código Civil.

Nesse viés, 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 responsabilidade civil extracontratual é aquela que decorre da violação de um dever previsto na lei. Nesse sentido, afirma Carlos Alberto Gonçalves (2012, p. 44) que “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[...]”.

Conforme é possível observar, a única diferença que há entre a responsabilidade civil contratual e extracontratual é o fato de que a primeira existe por causa de um contrato que vincula as partes, enquanto a segunda surge a partir do descumprimento de um dever legal.

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.

A jurisprudência também caminha nesse sentido, 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).

Entende-se que se não houvesse a relação contratual de trabalho não seria acidente de trabalho. Ao tratar da contratual e extracontratual, Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 46), 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.

Conclui-se que, ao tratar da 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.

4.8 Exclusão da Responsabilidade

Para que o empregador seja responsabilizado civilmente nos casos acidente do trabalho deve haver a comprovação do dano, bem como, do nexo causal.

Contudo, 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. Cumpre 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. Vejamos o entendimento da jurisprudência:

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, uma vez que ninguém é obrigado a 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.

O empregador também é eximido da responsabilidade nos casos em que o causador do fato 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, constitui causas excludentes da responsabilidade.

O caso fortuito ou força maior, estão previstos no artigo 393 e parágrafo único⁸ do Código Civil. O caso fortuito está ligado a eventos que independem das partes envolvidas no dano ou que sejam imprevisíveis. Já a força maior está ligada a eventos naturais que, ainda que previsíveis, são inevitáveis. De qualquer forma, o Código Civil não realizou distinção entre os institutos, sendo, então, somente caracterizado como evento inevitável e irresistível ao agente, não sendo razoável, assim, responsabilizá-lo por ato em que não teve culpa e, tampouco, tenha havido nexos causal com o acontecimento. 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, no entanto, 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.

⁸ 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).

Igualmente, não são considerados ilícitos os atos praticados no exercício regular de um direito, Aquele que dentro dos limites do seu regular direito, age e causa um dano, estará igualmente amparado civilmente, não tendo o dever de indenizar, conforme prevê o também artigo 188, do CC; em legítima defesa, que consiste em agir ou repelir um mal injusto, atual ou iminente e que possa oferecer risco à própria pessoa ou de outrem; ou em estado de necessidade, uma pessoa em estado de necessidade age para salvar direito próprio ou alheio, pratica algum fato para salvar de perigo atual e pelo qual não foi responsável nem poderia evitar.

Importante 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.

4.9 Prescrição

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 [...]”

Contudo, 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 prescrição para pretensão de créditos decorrente das relações de trabalho está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos: “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 Carta Magna 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 acidente 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. Considerações Finais

No presente trabalho discutiu-se o direito de prevenção dos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil da pessoa jurídica. Observou-se que, de modo geral, responde pela reparação civil o terceiro que causa dano a outra pessoa, o que faz com que a responsabilidade se caracterize como sendo o ato de responder por ações que envolvam prejuízo a terceiro ou que ofendam a norma jurídica. O Código Civil define como conceito de responsabilidade civil o dever estabelecido a um indivíduo de ressarcir prejuízos por ele causados a terceiros.

Conforme a definição que se dá à responsabilidade, a culpa pode ou não ser elemento da obrigação em reparar o prejuízo causado. Considerando a teoria clássica, a culpa é o motivo da responsabilidade. Tal teoria, também conhecida como teoria da culpa, ou subjetiva, presume como causa da responsabilidade civil. Logo, se não houver culpa, não haverá responsabilidade a ser cumprida.

Diante das considerações indicadas no presente trabalho, constata-se que faz parte das atribuições dos empregadores a oferta dos requisitos necessários ao provimento da segurança dos trabalhadores em atividade. Ressalta-se que esse provimento tem como fundamento as diversas normas e preceitos legais existentes, fazendo com que o exercício laboral seja pautado pela segurança e proteção à saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Entre os requisitos para a caracterização da responsabilidade civil do empregador ante os acidentes de trabalho situa-se o nexo causal entre o acometimento e o trabalho exercido. Verificou-se que os acidentes do trabalho são de responsabilização securitária social, normalmente objetiva, imposta à entidade previdenciária em favor dos segurados que, por força de lei, venham a ser enquadrados como passíveis de acidentes de trabalho. A responsabilidade civil-trabalhista, subjetiva, é imposta aos empregadores em benefício dos trabalhadores que tenham sofrido danos materiais ou morais. Os julgados observados indicam as decisões prevalentes nos tribunais brasileiros, indicando o cabimento da responsabilização em estudo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado, 1988. **Diário Oficial da União, Brasília**. 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 9 ago. 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho do Brasil. **Portaria Nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Disponível em: www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf. Acesso em set. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020**. Norma Regulamentadora 1. Diário Oficial da União, Brasília, 12 mar. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 2.318. Norma Regulamentadora 4. Diário Oficial da União, Brasília, 12 ago. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria SEPRT nº 915**. Norma Regulamentadora 5. Diário Oficial da União, Brasília, 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP 2.175**. Norma Regulamentadora 6. Diário Oficial da União, Brasília, 22 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria SEPRT nº 6.731 Norma Regulamentadora 7. Diário Oficial da União, Brasília, 09 mar. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria SEPRT 8.873**. Norma Regulamentadora 9. Diário Oficial da União, Brasília, 23 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP n.º 423**. Norma Regulamentadora 17. Diário Oficial da União, Brasília, 07 out. 2021.

Brasil. **Glossário Temático da Saúde do Trabalhador do MERCOSUL**. 2014. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/vs/publicacoes/lossario_tematico_saude_trabalhador_mercosul.pdf. Acesso em 01 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017m. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (...). **Diário Oficial da União**, Brasil, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. Brasília, 2001. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em 24 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991^a.

BERNARDO, D. C. R. et al. **O estudo da ergonomia e seus benefícios no ambiente de trabalho:** uma pesquisa bibliográfica. Disponível em:

http://www.iptan.edu.br/publicacoes/saberes_interdisciplinares/pdf/revista11/ESTUDO_ERGONOMIA.pdf. Acesso em 05 set. 2022.

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ERGONOMIA. **Ergonomia**. Disponível em: http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia. Acesso em 22 set. 2022.

CALIZZO, María del Pilar. **Prevenção de Riscos Laboral no Paraguai: principais considerações**. Revista da Faculdade de Direito, nº 39, jul./dez, 2015, p. 15-38.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos da Prevenção de Riscos Ocupacionais** / Saulo Cerqueira de Aguiar Soares -Rio de Janeiro: Lumen Juris,2019.

ESO. **Avaliação de riscos no PGR**. 2021. Disponível em: <https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/avaliacao-de-riscos-no-pgr>. Acesso em 24 set. 2022.

MELO JÚNIOR, A. S. Organização de serviços de segurança e saúde do trabalho. In: MATTOS, U.; MÁSCULO, F. S. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

MELO, S. N. **Meio ambiente do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. F. S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MONTENEGRO, D. S.; SANTANA, M. J. A. **Resistência do Operário ao Uso do Equipamento de Proteção Individual**. Disponível em: http://info.ucsal.br/banmon/Arquivos/Mono3_0132.pdf. Acesso em 03 set. 2022.

MORAES, M. V. G. **Doenças Ocupacionais - Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico**. São Paulo: Érica, 2014.

GÓES, S.G; MARTINS, S, F; NASCIMENTO, S. A.J. TD 2700 - Um Panorama do Trabalho Remoto no Brasil e Nos Estados Brasileiros Durante a Pandemia Da Covid 19. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=357&search=trabalho+remoto+no+brasil&searchfield=a.title > Acesso em: 17/11/2022.

ROCHA, J. C. S. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, A. S. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

SANTOS, M. C. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-98/aplicabilidade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-na-relacao-de-emprego/>. Acesso em 22 set. 2022.

TRT. Justiça do Trabalho. **Exposição a agentes tóxicos gera indenização por danos morais.** 2019. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/web/guest/destaque-juridico/-/asset_publisher/Ko95SFuZeyj3/content/exposicao-a-agentes-toxicos-gera-indenizacao-por-danos-morais/21078. Acesso em 20 set. 2022.

SmartLab. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em 21 set. 2022.

Ministério do Trabalho e Previdência - MTE. Segurança e Saúde do Trabalhador, Dados de Acidente do Trabalho. <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho>. Acesso em 23 set. 2022.

TRT. Justiça do Trabalho. **Abril Verde:** Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143>. Acesso em 28 set. 2022.

TST. **EPIs desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho.** Tribunal Superior do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho>. Acesso em 02 set. 2022.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente de trabalho.** 2 ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DRAGONI, J. F. **Segurança, Saúde e Meio Ambiente em Obras:** diretrizes voltadas à gestão eficaz de segurança patrimonial e meio ambiente em obras de pequeno, médio e grande porte. São Paulo: LTr, 2005.

CÉSPEDES, L.; ROCHA, F. D. **Segurança e medicina do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2021.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro:** teoria geral do direito civil. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v.I

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro.** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. v. IV.

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

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

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo.** 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GONÇALVES, C. R. **Comentários ao Código Civil.** São Paulo: Saraiva, 2003.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2021.

MOREIRA, A. J. **Gestão de prevenção e a responsabilidade civil do empregador por acidente do trabalho.** Tribunal Regional do Trabalho. 2010. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/artigos-antiores/gestao_prevencao_responsabilidade_civil_empregador.pdf. Acesso em 26 set. 2022.

TRT. Justiça do Trabalho. **Exposição a agentes tóxicos gera indenização por danos morais.** 2019. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/web/guest/destaque-juridico/-/asset_publisher/Ko95SFuZeyj3/content/exposicao-a-agentes-toxicos-gera-indenizacao-por-danos-morais/21078. Acesso em 20 set. 2022.

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: 20 dez. 2022.

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: 27 dez. 2022.

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: janeiro 2022.

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-derevista-rr-2083000920075040511?ref=serp>>. Acesso em: 29 dez 2022.

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: 02 jan. 2022.

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

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

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.

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

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 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 59, p. 139 – 152, jul./dez. 2016.