

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL**  
**FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**THAÍS PINTO CARVALHO**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO  
OU DOENÇA OCUPACIONAL**

**TEÓFILO OTONI**  
**2017**

**THAÍS PINTO CARVALHO**

**FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO  
OU DOENÇA OCUPACIONAL**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**Área de Concentração: Direito do Trabalho e Direito Civil.**

**Orientadora: Prof. Hazel Ena do Socorro Santos**

**TEÓFILO OTONI**

**2017**



## FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL** elaborado pela aluna

**THAÍS PINTO CARVALHO**

foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Colegiado do Curso de Direito das Faculdades Unificadas Teófilo Otoni como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO**

Teófilo Otoni, Minas Gerais, 11 de dezembro de 2017.

Professora Me. Hazel Ena do Socorro Santos (Orientadora)

Professora Me. Vanusa Soares Chaves

Professora Esp. Thiago Barbosa Neumann

## **DEDICATÓRIA**

Primeiramente, a Deus pelo dom da vida e por ter me proporcionado a viver esse momento especial, sem a fé que tenho nele eu nada seria.

Aos meus pais, Ilcia e Wolmar por terem me proporcionado essa oportunidade única estando sempre ao meu lado me apoiando em tudo e pelos sacrifícios que fizeram para que eu chegasse até aqui.

Ao meu irmão Daniel, por todo companheirismo e incentivo de sempre durante toda essa caminhada.

As minhas avós, Gisa, Marízia e Dagmar que terei sempre como exemplo de garra e coragem, obrigada por me proporcionar tamanha sabedoria.

Ao meu namorado Dante, por todo apoio, paciência e amizade que teve comigo durante todo esse tempo.

As minhas companheiras de República, Jenny e Bela por toda amizade e carinho, pois sei que também vibram comigo neste momento de vitória.

Por fim, dedico também a todos os meus amigos que me acompanharam nessa caminhada de vitória sempre aturando as minhas lamúrias e ausências.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha caríssima Mestre e orientadora Hazel, por tamanha inspiração na área escolhida, por todo apoio, incentivo e paciência durante toda a realização desse trabalho;

Às minha amigas e colegas Isabelly, Manu e Lud por total apoio durante a conclusão desse trabalho e aos demais que também colaboraram de todas as formas para o alcance dessa vitória.

## RESUMO

Tendo em vista o grande número de acidentes de trabalho que acometem milhares de trabalhadores no nosso país e a importância de se dar efetividade ao direito a saúde e a vida digna do cidadão trabalhador e de um meio ambiente de trabalho seguro, como princípios fundamentais de proteção do trabalhador, o presente trabalho que tem como tema central a responsabilidade civil do empregador decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, tema este ainda muito discutido pela doutrina e jurisprudência que cercam o Direito do Trabalho na busca de uma solução mais justa sobre qual das espécies de responsabilidade civil recairá sobre o empregador, tendo em vista a sua não observância com os deveres de segurança e medicina do trabalho, terá como fundamento expor a responsabilidade civil objetiva tratada no artigo 927, parágrafo único do código civil e a responsabilidade civil subjetiva do empregador prevista expressamente no artigo 7, inciso XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil, ambas passível de aplicação a depender do caso concreto e conforme o entendimento do magistrado. Essa discussão tornou-se mais intensa com o advento do Código Civil de 2002 que incluiu a responsabilidade objetiva como meio de se preservar o direito a indenização pela vítima nos casos em que a mesma possuía grande dificuldade de estar provando a culpa do agente que causou-lhe o dano.

**Palavras-chave:** Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil. Responsabilidade Objetiva do Empregador. Interpretação do artigo 7, inciso XXVIII da Constituição Federal.

## **ABSTRACT**

Taking into account the vast number of work related accidents that impair thousands of workers in our country and the importance of enforcing the right to health; the right to a dignified life and a safe work environment as fundamental principles to protect the worker, the present study has as main theme the civil responsibility of the employer as a result of a work related accident or an occupational disease, a topic undergoing heavy discussion by the doctrine and jurisprudence of Labour Law in the search of a fairer solution regarding what type of civil responsibility will fall back on the employer, considering his non compliance with work safety and occupational medicine, and will have as its foundation the exposition of the objective civil responsibility displayed in the article 927, single paragraph of the Civil Code and the employer's subjective civil responsibility expressly stated in article 7, section XXVIII of the Constitution of the Federative Republic of Brazil, both applicable depending on the concrete case and the understanding of the magistrate. This discussion became more intense with the advent of the Civil Code of 2002 that included objective responsibility as a way to preserve the right of reparations for the victim in the cases of difficulty to prove the guilt of the agent that caused the damage.

**Keywords:** Work related accident; employer's objective civil responsibility; interpretation of article 7, section XXVIII of the Federal Constitution.

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>2 CONCEITO JURÍDICO DE DIREITO DO TRABALHO .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>2.1 Relação de trabalho e relação de emprego.....</b>  | <b>13</b> |
| 2.1.1 Conceito de empregado .....   | 13        |
| 2.1.2 Conceito de empregador .....  | 15        |
| 2.1.3 Relação de trabalho e relação de emprego.....   | 16        |
| <b>2.2 Meio ambiente do trabalho .....</b>  | <b>18</b> |
| 2.2.1 Conceito .....  | 18        |
| 2.2.2 Princípios que regem a proteção ao meio ambiente de trabalho. ....  | 20        |
| <b>2.3 Evolução histórica e legislativa da responsabilidade do empregador nos<br/>acidentes de trabalho .....</b> | <b>23</b> |
| <b>3 ACIDENTE DE TRABALHO .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>3.1 Conceito de acidente de trabalho típico.....</b>   | <b>27</b> |
| <b>3.2 Conceito de doença ocupacional .....</b>   | <b>28</b> |
| <b>3.3 Modalidades de doenças ocupacionais .....</b>  | <b>29</b> |
| 3.3.1 Doença profissional.....  | 29        |
| 3.3.2 Doença do trabalho .....  | 30        |
| <b>3.4 Segurança e medicina do trabalho .....</b>   | <b>31</b> |
| <b>4 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL.....</b>  | <b>33</b> |
| <b>4.1 Espécies de responsabilidade civil contratual e extracontratual .....</b>                                  | <b>34</b> |
| <b>4.2 Tipos de responsabilidade civil extracontratual .....</b>  | <b>36</b> |
| 4.2.1 Responsabilidade subjetiva.....   | 36        |
| 4.2.2 Responsabilidade objetiva.....  | 38        |
| <b>4.3 Modalidades de risco .....</b>   | <b>39</b> |
| 4.3.1 Risco proveito.....   | 39        |
| 4.3.2 Risco profissional .....  | 40        |
| 4.3.3 Risco excepcional .....   | 41        |
| 4.3.4 Risco criado.....   | 41        |
| 4.3.5 Risco integral.....   | 42        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>5 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO .....</b>             | <b>43</b> |
| <b>5.1 Inexistência de previsão constitucional à responsabilidade objetiva do empregador .....</b> | <b>47</b> |
| <b>5.2 Interpretação do artigo 7, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988 .</b>              | <b>48</b> |
| <b>5.3 O dano como requisito da responsabilidade civil .....</b>                                   | <b>51</b> |
| 5.3.1 Dano moral.....  | 51        |
| 5.3.2 Dano patrimonial ou material.....  | 53        |
| 5.3.3 Dano estético .....  | 54        |
| 5.3.4 Dano extrapatrimonial .....  | 55        |
| <b>6 NEXO DE CAUSALIDADE .....</b>   | <b>57</b> |
| <b>6.1 Presunção relativa do nexu causal pela previdência social.....</b>                          | <b>58</b> |
| <b>6.2 Presunção relativa do nexu causal pela emissão de CAT pelo empregador .....</b>             | <b>59</b> |
| <b>6.3 Nexu técnico epidemiológico.....</b>  | <b>60</b> |
| <b>6.4 Concausalidade- pluralidade de causas .....</b>   | <b>61</b> |
| <b>6.5 Excludentes do nexu causal .....</b>  | <b>62</b> |
| 6.5.1 Culpa exclusiva da vítima.....   | 63        |
| 6.5.2 Caso fortuito ou de força maior .....  | 63        |
| 6.5.3 Fato de terceiro .....   | 65        |
| <b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>67</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>69</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador nas ocorrências de acidente de trabalho ou doença ocupacional ocorrido com o seu empregado.

Para um melhor entendimento acerca do tema abordado e atender satisfatoriamente o objeto dessa pesquisa, o desenvolvimento desse trabalho será dividido em cinco partes. De início importante é abordar mesmo que de forma sucinta o conceito de Direito do Trabalho e as partes da relação empregatícia, empregado e empregador, quem são e a função de cada um deles. Logo em seguida, antes de adentrar no tema específico passaremos pela evolução histórica e legislativa da responsabilidade civil do empregador, abordando quando se iniciou a problemática do tema levantado bem como a sua evolução no âmbito jurídico. Todavia, é importante ressaltar que a parte inicial do presente trabalho, situado no capítulo 2 dessa pesquisa bibliográfica, é de grande importância e servirá de base durante todos os demais tópicos abordados.

No terceiro momento o trabalho abordará o acidente do trabalho, seu conceito típico e atípico e as espécies legais de acidentes do trabalho abordando também sobre a segurança e medicina do trabalho.

No quarto momento será abordado a Responsabilidade civil, seu conceito, suas espécies e os requisitos que cada uma possui para que seja aplicada a responsabilidade específica ao agente causador do dano.

No quinto momento, adentraremos abordando a responsabilidade civil do empregador elencando em qual das espécies de responsabilidade civil ela se enquadra sendo de grande importância relatar a Interpretação do artigo 7, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988 para em seguida abordar o direito a indenização por danos morais, patrimoniais ou materiais, estéticos e extrapatrimoniais que são as consequências do dano que teve o empregado.

Por fim e não menos importante, no sexto capítulo será exposto o nexo de causalidade e suas peculiaridades em decorrência do tema específico, expondo a importância do mesmo quanto a sua presunção relativa feita pela previdência social, pela emissão da comunicação de acidente do trabalho feita pelo empregador, o

nexo técnico epidemiológico, a pluralidade de causas e para finalizar algumas das importantes excludentes do nexo causal.

## 2 CONCEITO JURÍDICO DE DIREITO DO TRABALHO

Conceituar esse importante ramo do direito, é nada mais do que ter um conhecimento literal sobre a sua essência e, sendo assim, nada mais importante do que relatar esse conceito na visão de alguns doutrinadores do ramo. Para Delgado (2017, p.47) vejamos:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo - e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato -, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas. Englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Para Maurício Godinho Delgado, o direito do trabalho é um conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que visam regular a relação entre empregador e empregado se subdividindo em Direito Individual e coletivo, sendo a junção desses dois institutos o que se denomina de Direito material do trabalho, conforme menciona o autor. Nesse mesmo sentido, Martins (2012, p.17):

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Por Direito do Trabalho individual, entende-se por uma relação contratual que especificamente abrange o empregado e o empregador. Já por direito coletivo as partes da relação contratual se encontram reunidos com o objetivo de resguardar os interesses da classe em que pertencem. Como exemplo desse direito coletivo tem-se as entidades sindicais (CESARINO JÚNIOR, 1970, *apud* BARROS, 2016).

Complementando o conceito de Direito do Trabalho, Resende (2016, p. 57) assim o conceitua: “Pode-se conceituar Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores.”

Não obstante, para o Direito do Trabalho a atividade a ser exercida pelo empregado deve ser por sua essência lícita, pois o direito do trabalho é também um direito social que visa acima de tudo à garantia dos direitos fundamentais oferecidas

pelo estado de direito, sendo o trabalho humano considerado um importante fundamento conforme aponta a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) em seu artigo 1º, IV, 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:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Também encontramos essa proteção ao trabalho no artigo 170 *caput* da CRFB o qual estabelece que: “Art. 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”: E também no artigo 193 o qual assim dispõe “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

Nascimento (2011, p. 279) relata que o trabalho humano é um bem jurídico fundamental. Vejamos:

[...] O direito do trabalho nem sempre existiu, suas leis vigoram por certo tempo até a sua revogação, e em diversos países as principais leis têm nível constitucional. O trabalho humano é um valor, e a dignidade do ser humano como trabalhador, um bem jurídico de importância fundamental.

Martinez (2016, p. 82) ainda relata que o direito do trabalho foi o pioneiro dos direitos sociais.

O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, o estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados.

Não obstante, nos resta claro que o conceito de Direito do Trabalho se trata de um conjunto legal de normas, princípios dentre outras fontes que visem a tutelar os direitos dos trabalhadores numa perspectiva de igualdade e humanidade que vão desde o início até o fim da relação de emprego.

## 2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

É de suma importância diferenciar esses dois institutos, visto que em nada se assemelham, mas ainda assim são tratados como conceitos únicos. Para melhor compreensão, visando uma forma mais didática, necessário é abordar também o conceito de empregado e empregador para assim compreendermos a relação de trabalho e a relação de emprego.

### 2.1.1 Conceito de empregado

De acordo o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Para Nascimento (2011, p. 645): “Empregado é a pessoa física que com personalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário.”

Na visão de Delgado (2017, p. 398) vejamos que “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.”

A condição de pessoa natural é esclarecida da seguinte forma por Delgado (2017, p. 314):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Quanto ao requisito da personalidade, este leva-se em conta as qualidades pessoais do empregado, isto é, o empregador tem a expectativa de encontrar o seu empregado e não outra pessoa que ele possa ter designado para realizar o seu serviço, ou seja existe aqui a intransferibilidade de que somente a pessoa física contratada poderá prestar o serviço acordado entre ele e seu empregador (MARTINEZ, 2016).

Neste sentido, complementa Delgado (2017 p.315):

[...] A relação jurídica pactuada - ou efetivamente cumprida-deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente - circunstância que toma impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado -, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Com relação ao requisito de Onerosidade, Martins (2012, p. 101) assim explica:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos.

De uma forma mais objetiva, Nascimento (2011, p. 646) completa: “O salário é outro requisito, este sim de natureza fundamental, porque não se configura contrato de emprego quando o trabalho é gratuito, sem remuneração.”

No que tange a não eventualidade aduz Delgado (2017, p. 316-317):

A ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações temporalmente delimitadas de contratos de trabalho.

E continua a afirmar que: “Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2017, p. 317).

Por fim, com relação à subordinação, essa característica é a que constitui um maior destaque na relação empregatícia (DELGADO, 2017).

Na visão clara de Martins (2012, p. 101) destaca-se a seguinte colocação:

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.

Nascimento (2011, p. 645) relata que a subordinação está assim ligada: “A pessoa física que prestar serviços subordinadamente, isto é, que exercer uma atividade profissional sob o poder de direção de outrem.”

Por fim, Delgado (2017, p. 325) classifica ainda a subordinação sob o ponto de vista objetivo e subjetivo. Vejamos:

Como se percebe no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico. A visão subjetiva do fenômeno, isto é que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados.

Assim, pode-se visualizar que, uma vez presentes esses cinco requisitos teremos a figura do trabalhador/empregado, que como exposta é toda pessoa física que presta serviço com continuidade a empregador mediante o pagamento de salário, de forma a ele subordinada.

### 2.1.2 Conceito de empregador

O artigo 2º da CLT dispõe que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Delgado (2017, p. 458) aborda uma crítica sobre esse conceito e assim ressalta:

Na verdade, empregador não é a *empresa* - ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.

Com relação à denominação empresa, Martins (2011, p. 199) destaca: “A equiparação do empregador à empresa tem por base a teoria institucionalista. A empresa é algo que perdura no tempo, feita para durar, duradoura.”

Ainda citando Martins (2011, p. 200), “na verdade, poderíamos concluir que é empregador aquele que tem empregado.”

Nascimento (2011, p. 668) explica: “Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados.”

Todavia, vale ressaltar que a CLT em seu artigo 2º, parágrafo primeiro, equipara-se como empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que possuam uma pessoa física que lhe preste serviços de natureza não eventual, com pessoalidade, de forma subordinada e mediante recebimento de salário.

Não obstante, para Delgado (2017), as entidades mencionadas no parágrafo primeiro do citado artigo, são empregadores típicos e não por equiparação, pois, para o mesmo, o fato de serem entes sem fins lucrativos não possuem uma característica relevante à configuração do tipo legal do empregador.

Todavia, a característica crucial do empregador é a de assumir os riscos que a sua atividade poderá acarretar, sendo estes bons ou ruins em que, uma vez presente nos deparamos com a figura de empregador.

### 2.1.3 Relação de trabalho e relação de emprego

Relação de trabalho e relação de emprego são conceitos distintos. Segundo Delgado (2017, p. 309):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

A relação de emprego trata-se de relação contratual, pois é gerada pelo contrato de trabalho (BARROS, 2016).

Sobre o contrato de trabalho, menciona Leite (2017, p. 155):

Assim, podemos dizer que o contrato de trabalho é o núcleo essencial do direito do trabalho em torno do qual gravitam os demais institutos deste ramo especial da ciência do direito. Por isso, sustentamos a natureza privatística do direito do trabalho, não obstante reconheçamos o *dirigismo contratual*, ou seja, a forte intervenção do *Estado* na elaboração e fiscalização do cumprimento das normas justralhistas, e a tendência de publicização do Direito em virtude do fenômeno da constitucionalização que alcança todas as ramificações do Direito.

Ao se fazerem presentes os requisitos da relação de emprego, teremos a aplicação do Direito do Trabalho são eles: o trabalhador ser pessoa física, prestar serviço com personalidade, de forma não eventual mediante subordinação com o objetivo de receber salário, todavia, nota-se que a relação de emprego trata-se de uma espécie da relação de trabalho. Neste sentido, Delgado (2017, p. 310) afirma:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

Ainda citando Delgado (2017, p. 310):

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.

Para Delgado (2017, p. 311), a relação de trabalho não configura um contrato de emprego. Vejamos:

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem personalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Essa diferenciação se faz necessária, porque não é toda e qualquer tipo de relação de trabalho que terá o Direito do trabalho aplicado na sua literalidade, mas somente aquelas que possuírem os elementos característicos da relação de emprego conforme citados acima.

## **2.2 Meio ambiente do trabalho**

Tendo em vista esse trabalho monográfico explicar a respeito do acidente de trabalho e da doença ocupacional que podem ocorrer com o trabalhador, faz-se necessário dedicar ao estudo do meio ambiente do trabalho, pois é em decorrência deste e por descuido do empregador, é que ocorreram as indenizações para o empregado uma vez que, o ambiente de trabalho é o lugar onde o empregado exerce todas as suas funções e passa boa parte de seu tempo de vida.

### **2.2.1 Conceito**

No Direito do Trabalho, o ambiente no qual o trabalhador exerce suas atividades deve possuir as instalações adequadas bem como as regras estabelecidas pela medicina do trabalho. O conceito legal de meio ambiente se encontra no art. 3º, I, da Lei de Política Nacional de Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81) que assim dispõe:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

Com base nesse conceito de meio ambiente, Barros (2016, p. 701) conceitua o meio ambiente de trabalho como:

[...] Finalmente, como meio ambiente do trabalho entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo [...].

É importante ressaltar, que a segurança no ambiente de trabalho, bem como a saúde do trabalhador possuem total amparo legal tendo em vista o artigo 225,

*caput* da Constituição da República Federativa do Brasil tutelar o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. vejamos :

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Todavia, meio ambiente a que se refere a nossa Lei maior, diz respeito ao local de trabalho em que as pessoas passam uma grande parte do seu dia dedicando ao desempenho de suas funções, sendo o seu equilíbrio referente à ausência de agentes nocivos a saúde, isto é, um ambiente que aja a ausência de insalubridade e a presença de saudabilidade, pois esse direito é considerado um dos mais importantes aos trabalhadores, visto que, uma vez violado acarretará graves consequências.

Para Barros (2016, p. 701), a tutela do meio ambiente de trabalho seria:

No meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade [...].

Segundo Edwar Abreu Gonçalves (2010, *apud* RESENDE, 2016, p. 1120).

Vejamos:

Meio ambiente de trabalho corresponde ao espaço físico no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações biopsicofisiológicas e sociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador.

Barros (2016, p. 692), ainda relata que o meio ambiente do trabalho não é adequado para a saúde do trabalhador:

Em geral, as condições em que se realiza o trabalho não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado. Além de acidente do trabalho e enfermidades profissionais, as deficiências nas condições em que ele executa as atividades geram tensão, fadiga e a insatisfação, fatores prejudiciais à saúde. Se não bastasse, elas provocam, ainda, o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda na produtividade.

Em razão do ambiente do trabalho ser o local em que os trabalhadores desenvolvem as suas funções laborais e ao trabalhador lhe foi garantido pela

Constituição Federal a sua higidez a fim de evitar o adoecimento ou acidentes, é função do empregador tomar as devidas medidas necessárias com o objetivo de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais que podem vir a ocorrer.

### 2.2.2 Princípios que regem a proteção ao meio ambiente de trabalho.

A tutela ao meio ambiente está pautada na Constituição da República Federativa do Brasil em seus artigos 225 já citado acima, no artigo 7º, XXII que assim estabelece: “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;” também temos o artigo 170 estabelecendo que “ 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”. E ainda a lei 6.938/81 que “ Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.”

Essa tutela é regida por princípios que têm como função o controle preventivo bem como repressivo dos danos ambientais de forma que, possuem uma intensa aplicabilidade, e sendo assim, cabe-nos analisá-los como se procedem em relação ao meio ambiente de trabalho. Vejamos alguns dos principais princípios:

O princípio do desenvolvimento sustentável busca-se um equilíbrio entre a preservação do meio ambiente e as atividades desenvolvidas pela sociedade, isto é para o meio ambiente do trabalho, a segurança entre a evolução da produção de modo que vise a preservar a integridade física e mental dos trabalhadores com o fim de evitar maior exposição aos riscos laborais para que os trabalhadores tenham cada vez mais segurança (EBERT, 2012). Neste mesmo sentido Melo (2006, p. 42) explica:

[...] o desenvolvimento econômico é aspiração de todos os povos, mas não se pode conceber um desenvolvimento predatório, sendo necessária a busca de um ponto de equilíbrio entre este e os demais interesses da sociedade, porque a preservação ambiental em todos os seus aspectos é outro preciso valor de que dependem as gerações presentes e futuras para a sua coexistência digna.

Não obstante, esse princípio busca uma maior harmonia entre o capitalismo e o meio ambiente ecologicamente equilibrado, partindo da premissa de um futuro promissor caso não seja respeitado seus limites.

Outro princípio é o princípio da precaução que busca evitar um possível risco que venha ou não a ocorrer, sendo algo abstrato se acontecerá ou não. Nas palavras de Ebert (2012, p. 1336):

O princípio da 'precaução', de seu turno, indica que a ausência de pleno conhecimento a respeito de um determinado risco laboral não deve servir de empecilho para a implementação de medidas, por parte do Poder Público e dos particulares, tendentes à sua eliminação ou à sua redução [...]

Esse princípio visa evitar quaisquer lesões que venham ocorrer à integridade física dos trabalhadores ainda que não se possa garantir que ocorrerá.

Oposto ao princípio da precaução tem-se o princípio da prevenção e nele já se pressupõe o conhecimento dos riscos laborais que poderá ocorrer, ou seja, não se deve esperar o dano acontecer, mas sim tomar as medidas cabíveis de início com o fim de evitar possíveis lesões. Nos ensinamentos de Ebert (2012, p. 1336), a respeito da importância desse princípio para o meio ambiente de trabalho, vejamos:

Já o princípio da 'prevenção', por sua vez, ao contrário da 'precaução', pressupõe o conhecimento a respeito dos riscos laborais e impõe aos particulares e aos agentes públicos, por isso mesmo, a implementação de todas as medidas cabíveis no sentido de evitar a materialização das lesões deles decorrentes. Como exemplos de aplicação concreta de tal postulado, pode-se imaginar, por exemplo, o dever de adequação do mobiliário e da iluminação dos espaços às necessidades ergonômicas dos obreiros e o fornecimento dos equipamentos individuais e coletivos de proteção imprescindíveis para a preservação da integridade física dos obreiros.

Na visão de Melo (2006, p. 41):

Na aplicação deste princípio no âmbito trabalhista, deve-se levar em conta a educação ambiental a cargo do Estado, mas também das empresas, nos locais de trabalho, orientando os trabalhadores sobre os riscos ambientais, e fornecendo-lhes os equipamentos adequados de proteção, como menciona a CLT no art.157, podendo inclusive, depois de bem orientar os trabalhadores sobre os riscos ambientais, puni-los pela recusa em observar as normas de segurança e medicina do trabalho (ART. 158, CLT).

Pode-se observar que o princípio da prevenção busca a adoção de medidas para prevenir as lesões que possam ocorrer de forma irreparável à integridade do

trabalhador, isso porque, visa à tutela total da vida deste sendo elevado a um primeiro plano de proteção.

O princípio da participação aduz que tanto o cidadão quanto o Estado possuem a função de atuarem na preservação do meio ambiente, sendo a educação ambiental dever do Poder Público estar informando e educando a sociedade para a sua efetiva interferência na gestão ambiental. Todavia, sobre a aplicação desse princípio no meio ambiente do trabalho afirma Ebert (2012, p. 1336):

Já o princípio da 'participação', quando aplicado ao direito ambiental do trabalho, indica que os obreiros não só deverão tomar parte das decisões a envolverem aspectos concernentes à organização dos locais de trabalho, tal como ocorre nas Comissões e Conselhos de Fábricas existentes nas legislações europeias, como também devem ter acesso à totalidade das informações sobre as questões labor-ambientais que estejam em poder da empresa. Note-se, a propósito, que o item 9.5.2 da Norma Regulamentadora nº 9 do Ministério do Trabalho e Emprego faz menção expressa à obrigatoriedade quanto à observância de tal diretriz por parte dos empregadores.

Com o escopo de dar melhor observância às normas de tutela a um meio ambiente de trabalho seguro conforme aponta o art. 200, inciso II, da CRFB/88 que assim estabelece:

Art. 220. A manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo, não sofrerão qualquer restrição, observado o disposto nesta Constituição.

(...)

II - estabelecer os meios legais que garantam à pessoa e à família a possibilidade de se defenderem de programas ou programações de rádio e televisão que contrariem o disposto no art. 221, bem como da propaganda de produtos, práticas e serviços que possam ser nocivos à saúde e ao meio ambiente.

(...)

Vale todavia, destacar a existência do Ministério do Trabalho e Emprego que possui a função de criar normas para melhorar o ambiente de trabalho, bem como ensinar os empregados e empregadores a cumprirem essas normas sob pena das sanções que lhes serão impostas.

Vale atentar-se ao princípio do poluidor pagador, este será aplicado sempre que alguém provocar uma poluição, terá este o dever de ser responsabilizado pelos seus atos arcando com os danos resultantes de suas ações, ou seja, a função de reparar o dano que não preveniu. É o que nos mostra a abordagem feita por Melo (2006, p. 43) que assim considera:

O princípio do poluidor-pagador tem duas razões fundamentais: primeiro prevenir o dano ambiental; depois, em não havendo a prevenção, visa à sua reparação da forma mais íntegra possível. Não quer dizer este princípio que alguém, pagando, esteja liberado a poluir. Desse modo impõe-se ao poluidor o dever de prevenir danos que a sua atividade possa causar ao meio ambiente, cabendo-lhe o ônus de utilizar todos os equipamentos e meios necessários a evitar o dano [...]

Nesse mesmo sentido Ebert (2012, p. 1336):

E, de seu turno, o princípio do ‘poluidor-pagador’ não só exige do empregador que explora atividade acarretadora de riscos físicos e psicossomáticos aos trabalhadores a adoção das medidas necessárias à neutralização ou à redução de tais ameaças (aspecto preventivo), como também impõe-lhe o dever de reparar os danos ocasionados aos obreiros (aspecto reparatório). Conforme ver-se-á mais adiante, tal postulado é o fundamento da responsabilidade objetiva em matéria labor-ambiental.

Não obstante, nota-se que esse princípio não estabelece uma contraprestação no sentido de que pode-se poluir desde que seja pago, mas estabelece que, uma vez poluído, deverá o causador do dano arcar com as despesas reparatórias do mesmo.

### **2.3 Evolução histórica e legislativa da responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) em seu artigo 7º, XXVIII dispõe sobre os direitos dos trabalhadores, em especial sobre o seguro contra acidentes de trabalho se o empregador incorrer em dolo ou culpa.

Não obstante, pode-se observar que desde o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, já era garantido aos trabalhadores o seguro contra o acidente de trabalho, e aos empregadores a responsabilidade civil caso não cumprissem espontaneamente com as indenizações devidas aos empregados, ocasionadas tanto por acidentes como por doenças relacionadas ao trabalho a que exerciam.

Tendo em vista um aumento considerável de acidentes de trabalho que ocorreram no país, essa questão passou a ser abordada com mais cuidado pelos nossos legisladores a partir do século XIX, quando o Brasil foi considerado campeão mundial de acidentes ocorridos no meio ambiente de trabalho, muitos destes,

acarretando a morte dos trabalhadores como uma consequência drástica. (OLIVEIRA 2011). Foi aí que tudo começou a ser observado com mais rigor, tomando os legisladores uma postura mais severa quanto à segurança do ambiente laboral, de modo que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) juntamente com outras organizações e diversos países, em 2001 nomearam o dia 28 de abril como o Dia Mundial pela Saúde e Segurança do Trabalho para homenagear as vítimas de acidentes de trabalho, ou doença do trabalho, passando essa data a ser lembrada no Brasil desde 2003 com a sua inclusão no calendário de cada ano seguinte (OLIVEIRA, 2011).

Diante disso, o Brasil passou a analisar a responsabilidade civil do empregador com mais rigor e com isso, surgiram várias divergências entre os legisladores e os estudiosos do ramo, isso porque o seguro acidentário já abrangia uma reparação financeira ao empregado nas ocorrências de acidentes de trabalho, sendo este de responsabilidade do empregador, sendo realizado por meio de um adicional que é pago ao trabalhador na sua respectiva folha de salário que como consequência é atribuída à previdência social com o objetivo de assegurar os beneficiários em caso de doenças ou acidentes do trabalho (OLIVEIRA, 2011).

O seguro acidentário era tido como o único meio de reparo a infortunística do trabalho, pois acreditava-se que um outro meio de responsabilização ao empregador poderia caracterizar a indenização do pagamento do dano por duas vezes, o que no direito denominamos de *bis in idem* (OLIVEIRA, 2011). Esse entendimento que prevalecia tinha força também por meio do Decreto nº 24.637, de 10 de Julho de 1934 que em seu artigo 12 possuía a seguinte redação: “Art.12 A indenização estatuída pela presente lei exonera o empregador de pagar à vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização de direito comum.”

Todavia, o seguro acidentário por si só não fornecia o pagamento do dano em seu valor integral, pois o Código Civil era bem mais abrangente quanto a isso, e diante de toda essa problemática existente surgiu o Decreto lei nº 7.036 de 1944 que dizia em seu art. 31 que somente nos casos de dolo do empregador ou seu preposto poderia ocorrer uma outra indenização a fim de reparar o dano, ou seja, foi notável a ampliação para a indenização mesmo que somente nos casos de dolo. Vejamos:

“Art. 31. O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos.”

E a partir daí, o Supremo Tribunal Federal (STF) veio a se pronunciar alargando ainda mais essa questão, dizendo que não somente nos casos em que o empregador tenha agido com dolo, mas também nos casos de culpa grave, o mesmo seria responsabilizado, alargando assim o direito a reparação civil.

Após se posicionar a favor da dupla indenização, o Supremo Tribunal Federal aprovou a súmula 229 que dizia que a indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador. Todavia, a questão do grau de culpa que teve ou não o empregador passou a ser o principal assunto debatido nas ações indenizatórias vindas a estar presente no projeto da Constituição Federal de 1988 de modo que abrangia qualquer acidente de trabalho em que o empregador participou com culpa de qualquer grau ou dolo, e foi aí que no dia da votação, o Deputado Nelson de Carvalho Seixas propôs que a redação devia abranger somente a expressão “dolo ou culpa” que abarcaria a culpa em qualquer grau. Nelson teve a sua proposta aprovada com 389 votos passando a ser incluída na Constituição Federal em seu artigo 7, XXVIII possuindo a seguinte redação (OLIVEIRA, 2011):

**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;

Conforme pode ser observada, a Constituição de 1988 alargou ainda mais a interpretação quanto à responsabilidade civil do empregador, pois passou-se a ser aplicada também nos casos de dolo ou culpa independente do grau que o mesmo contribuiu, restando assim, superada a súmula 229 que abarcava somente a culpa grave.

Com o passar do tempo, mesmo com toda essa evolução, o número de acidentes decorrentes do trabalho não pararam de aumentar, Cesar Zucatti Pritsch, Juiz do Trabalho, em um artigo publicado na revista LTR sobre a responsabilidade

civil decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional, inicia o artigo com os seguintes dados entre 2001 e 2009. Vejamos:

Em 2001 ocorreram no país cerca de 340 mil acidentes de trabalho. Em 2007, o número elevou-se para 653 mil, chegando, em 2009, a preocupantes 723 mil ocorrências, com um saldo de 2.496 óbitos (quase sete mortes por dia), além de um custo anual para os cofres públicos de aproximadamente R\$ 10,7 bilhões com o pagamento de auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadorias acidentárias (PRITSCH, 2012, p.308).

Não obstante, em 2011 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao observar a gravidade que vinha ocorrendo, promoveu uma campanha que buscava uma maior conscientização dos empregadores por mais segurança no trabalho, campanha esta que envolveu profissionais do direito de diversas áreas como juízes, Ministério Público dentre outros órgão públicos, sindicatos e também os empregados e empregadores, partes principais na luta por essa conquista, todos com um só objetivo, investir na prevenção, conscientização dos empregadores para um ambiente de trabalho seguro e saudável estimulando uma atenção dobrada para a responsabilidade civil que iria incorrer caso não observasse os devidos cuidados (MELO, 2013).

Como o índice de acidentes do trabalho não diminuía, o TST passou a buscar uma segurança reforçada no ambiente de trabalho com o objetivo de prevenir esses acidentes, pois passou a notar que o inadequado ambiente de trabalho em que se encontrava uma boa parte dos trabalhadores era, sem dúvidas, o que merecia uma maior reviravolta, tendo em vista os empregadores não se importarem com a sadia qualidade do ambiente. Sendo assim, passou-se a aplicar a responsabilidade civil nas ocorrências de acidente do trabalho ou doença ocupacional com o fim de buscar do empregador mais atenção aos elevados números de acidentes que vinham ocorrendo no país, a maioria destes por falta de cuidados por parte do empregador.

### 3 ACIDENTE DE TRABALHO

O presente capítulo visa abordar o acidente de trabalho bem como a doença ocupacional que é equiparada legalmente ao acidente de trabalho. Em que pese a importância do tema, será abordado, de forma sucinta, tanto o conceito legal desses institutos e também a visão da doutrina sobre os mesmos no próximo capítulo, para que se possa melhor compreender a incidência da responsabilidade civil do empregador independente da comprovação de culpa que seu empregado deverá produzir para que o mesmo seja indenizado.

#### 3.1 Conceito de acidente de trabalho típico

O acidente de trabalho pode ser conceituado como a lesão ocorrida com o trabalhador no exercício da sua atividade laboral.

A lei 8.213 de 24 de julho de 1991 em seu artigo 19 dispõe sobre o conceito de acidente de trabalho típico:

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.

Para Delgado (2017, p. 705) o acidente do trabalho típico “[...] se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador.”

Para Hertz Costa (2003, *apud* OLIVEIRA, 2011, p. 47) trata-se de um “acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante o trabalho ou em razão dele, que agride a integridade física ou psíquica do trabalhador.”

Para Oliveira (2011, p. 48), o conceito de acidente do trabalho deve possuir em sua essência:

É de essência do conceito de acidente do trabalho que haja lesão corporal ou perturbação funcional. Quando ocorre um evento sem que haja lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, não haverá, tecnicamente, acidente do trabalho.

Ainda citando Oliveira (2011, p. 48) “Além da lesão ou perturbação funcional, é necessário, para completar o conceito de acidente do trabalho, que o evento acarrete a morte, ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho [...]”

Todavia, o acidente do trabalho é o infortúnio que ocorre com o trabalhador em razão do seu trabalho, mas que seja externo à sua vontade, tendo como resultado as lesões que geram a incapacidade de exercer suas atividades laborais, ou seja, é aquele que conforme a redação dada pelo artigo 19 da lei 8.213, ocorre no tempo do exercício do trabalho e cause lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

### **3.2 Conceito de doença ocupacional**

A par do acidente típico tem-se a doença ocupacional que também é considerada como acidente do trabalho tendente a lesar a saúde do trabalhador. Delgado (2017, p. 705) destaca que “O cumprimento do contrato de trabalho pode dar origem também a lesões à segurança ou saúde do trabalhador, por meio das chamadas doenças ocupacionais, profissionais e do acidente de trabalho em sentido estrito.”

Em se tratando da característica da doença ocupacional Delgado (2017, p. 705) leciona:

As distintas lesões acidentárias podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (*doenças ocupacionais*, regra geral) [...]

Não obstante, a doença ocupacional é o gênero do qual constitui espécie a doença profissional e a doença do trabalho, é o que aponta Oliveira (2011, p. 51):

Diante dos significados específicos de doença profissional e doença do trabalho, a denominação ‘doenças ocupacionais’ passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades de doenças relacionadas com o trabalho [...]

Todavia, embora a doença ocupacional é equiparada ao acidente do trabalho, esta não decorre de um fato repentino, mas sim de um desencadeamento futuro.

### 3.3 Modalidades de doenças ocupacionais

A doença ocupacional se subdivide em doença profissional, que pode ser considerada como aquela que é produzida em decorrência do exercício do trabalho, e doença do trabalho, que é aquela que pode ser adquirida por fatores relacionados com o ambiente de trabalho e são equiparadas como acidentes pelo artigo 20, I e II da Lei n.8.213/91 que assim dispõe:

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.

Todavia, importante é, abordar essas subdivisões trazidas pela doutrina e seus conceitos legais.

#### 3.3.1 Doença profissional

Considerada como doença profissional típica, a doença profissional está ligada a uma atividade ou profissão que o empregado exerça. Vejamos o que aponta Oliveira (2011, p. 50):

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido.

Confirmando os dizeres de Oliveira, Pritsch (2012, p. 309) afirma: “A doença profissional, assim, é aquela peculiar a determinadas atividades ou profissões, sendo o nexo causal da doença com a atividade presumido [...]”

Não obstante, pode-se observar que a doença profissional está ligada a uma determinada profissão em razão de uma determinada atividade ou função, constituindo espécie da qual a doença do trabalho é o gênero.

Para Maurício Godinho Delgado (2017), a doença profissional resultaria da prática de certo ofício profissional de um modo que seja específico aos agentes agressores para a vida humana.

### 3.3.2 Doença do trabalho

A doença do trabalho é considerada como doença atípica sendo denominada também de mesopatia. Oliveira (2011, p. 50) define:

Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada mesopatia ou doença atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho.

A doença por Lesão de Esforço Repetitivo, mais conhecida como LER, trata-se de uma doença do trabalho, pois pode ser adquirida ou desencadeada por qualquer atividade que o trabalhador exerça, não estando ligada à sua profissão, é também o caso da perda auditiva em razão da idade, os diversos tipos de câncer, as doenças reumáticas, a osteoartrose da coluna vertebral, dentre outras (OLIVEIRA, 2011).

No mesmo entendimento, Pritsch (2012, p. 308) assim define:

[...] A doença do trabalho é atípica, ainda que tenha origem nas atividades laborais, surgindo pela forma em que o trabalho é prestado ou pelas condições específicas do ambiente de trabalho. Para essa, não se presume o nexo causal porque pode ser desencadeada por qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão.

E continua Pritsch (2012, p. 308):

Do conceito de doença do trabalho se excluem expressamente as doenças degenerativas, as inerentes a grupo etário, as que não produzem incapacidade laborativa, as doenças endêmicas adquiridas por habitantes de regiões em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (§1º do art. 20 da Lei 8.213/91). As doenças degenerativas e inerentes ao grupo

etário independem do fator laboral e podem aparecer quando o trabalhador esteja desempregado ou aposentado.

Não obstante, diferentemente da doença profissional que decorre da profissão sendo o nexos causal presumido, a doença do trabalho não possui o nexos causal presumido, devendo ser comprovada que a patologia desenvolveu-se por razões especiais de realização do trabalho (OLIVEIRA, 2011).

### 3.4 Segurança e medicina do trabalho

O artigo 162 da CLT dispõe que “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.” Será obrigatória, também a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

Os órgãos mencionados são entidades que fazem parte da estrutura do local de trabalho com o objetivo de corrigir e evitar possíveis danos que causem acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Quanto à competência da CIPA, Barros (2016, p. 700) aponta que:

À CIPA compete elaborar o Mapa de Riscos, identificando os agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, relacionando os riscos físicos, químicos, biológicos e os de acidente, contando para isso com a colaboração do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), cuja principal meta é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Ele é constituído de pessoal especializado, devendo agir, após comunicadas irregularidades ou agentes prejudiciais em determinada empresa, sob pena de sanções penais e civis, caso ocorra o acidente.

A CIPA tem como função prevenir os acidentes e as doenças decorrentes do trabalho, com o fim de assegurar a vida e a saúde do trabalhador. Nas lições de Martinez (2016, p. 550):

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA tem por objetivo, na forma da NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, a **prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho** (doenças profissionais e doenças do trabalho) de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Por isso, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da Administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que

admitam trabalhadores como empregados, devem constituí-la, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento (**Grifo do autor**).

Quanto ao SESMT, Romar (2014, p. 514) relata que:

O SESMT é caracterizado como um órgão essencialmente prevencionista, estando voltado para a eliminação dos riscos existentes no ambiente de trabalho. Neste sentido, deve exercer atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores e do empregador para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

A respeito do SESMT, Martinez (2016, p. 549) complementa que “[...] Esse órgão tem a missão de promover a saúde e de proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Corre por exclusiva conta do empregador todo e qualquer ônus decorrente da instalação e manutenção deste serviço.”

Todavia, a CLT em seu artigo 157, dispõe:

Art. 157 – Cabe às empresas:

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

Os representantes da CIPA são metade representante do empregador e a outra metade representante dos empregados, sendo esse órgão específico para representação dos trabalhadores, variando a quantidade de integrantes de acordo a quantidade de trabalhadores que se encontram no local de trabalho<sup>1</sup>.

Do mesmo modo, o SESMT será composto por profissionais que devem ser empregados habilitados e os integrantes variam de acordo a quantidade de empregados e ainda deve ser levado em conta o risco da atividade principal a ser exercida.

---

<sup>1</sup> (Vide art. 164, CLT).

#### 4 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

Conforme já mencionado, se o empregador não manter a segurança do empregado no que tange ao ambiente de trabalho que este se encontra, o mesmo será responsabilizado civilmente pelos danos que o empregado poderá ter como consequência em se tratando tanto de acidentes como de doenças ocupacionais ocasionadas no âmbito do trabalho. Nas palavras de Stolze (2012, p.46), responsabilidade seria:

A palavra 'responsabilidade' tem sua origem no verbo latino *respondere*, significando a obrigação que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas de sua atividade, contendo, ainda, a raiz latina de *spondeo*, fórmula através da qual se vinculava, no Direito Romano, o devedor nos contratos verbais.

A responsabilidade civil possui origem de encargo e não deve ser confundida com obrigação, pois a obrigação é o dever jurídico primário e a responsabilidade civil é o dever jurídico secundário. Não obstante, a responsabilidade civil é uma forma de reparação do dano causado a outrem, surgindo no momento em que o causador do dano não cumpre o dever de reparação espontaneamente. Diniz (2011, p. 51) conceitua a responsabilidade civil sendo esta :

A aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de fato ou coisa ou animal sob sua guarda, de pessoa por quem ele responde, ou ainda, de simples obrigação legal.

Gonçalves (2014, p. 47) ainda menciona que a responsabilidade civil é um fenômeno social decorrente de uma ação ou omissão. Vejamos:

Quem pratica um ato, ou incorre numa omissão de que resulte dano, deve suportar as consequências do seu procedimento. Trata-se de uma regra elementar de equilíbrio social, na qual se resume, em verdade, o problema da responsabilidade. Vê-se, portanto, que a responsabilidade é um fenômeno social.

Por fim, a responsabilidade civil pode ser conceituada como uma forma da vítima pleitear a restauração do *status quo ante* do dano que sofreu, isto é, seria dizer que busca um equilíbrio patrimonial ou indenização em dinheiro de modo que a vítima retorne ao mesmo estado que se encontrava antes da ocorrência do dano.

#### 4.1 Espécies de responsabilidade civil contratual e extracontratual

Conforme já visto, quem por ação ou omissão causar dano a outrem fica obrigado a reparar. Todavia, vale mencionar que a responsabilidade civil, isto é o dever de indenizar pode ser decorrente de uma obrigação já preexistente, decorrente de um contrato no qual o dever jurídico de reparar o dano se encontra previsto, ou ainda imposto por preceito legal de direito, ou pela própria lei.

A respeito da diferença entre esses dois institutos, Cavalieri Filho (2012, p. 16) assim relata:

É com base nessa dicotomia que a doutrina divide a responsabilidade civil em contratual e extracontratual, isto é, de acordo com a qualidade da violação. Se preexiste um vínculo obrigacional, e o dever de indenizar é consequência do inadimplemento, temos a responsabilidade contratual, também chamada de ilícito contratual ou relativo; se esse dever surge em virtude de lesão a direito subjetivo, sem que entre o ofensor e a vítima preexista qualquer relação jurídica que o possibilite, temos a responsabilidade extracontratual, também chamada de ilícito aquilino ou absoluto.

Para Nader (2016, p. 27) a responsabilidade civil, seja contratual ou extracontratual decorre de um ato ilícito por parte do causador do dano. Vejamos:

A responsabilidade civil origina-se de violação da lei ou descumprimento de obrigação negocial. No primeiro caso, tem-se a responsabilidade extracontratual (extranegocial) ou aquiliana; no segundo, a responsabilidade contratual (negocial). De acordo com a boa doutrina, em ambas modalidades ocorre a figura do ato ilícito. Destarte, há o ilícito extracontratual, em que o agente descumpra dever jurídico imposto pela ordem jurídica, e o ilícito contratual, que emana do inadimplemento de obrigação originária de negócio jurídico.

Para Cavalieri Filho (2012, p. 4):

Sempre se disse que o ato ilícito é uma das fontes da obrigação, mas nunca a lei indicou qual seria essa obrigação. Agora o Código diz - aquele que comete ato ilícito fica obrigado a indenizar. A responsabilidade civil opera a partir do ato ilícito, com o nascimento da obrigação de indenizar, que tem por finalidade tornar indemne o lesado, colocar a vítima na situação em que estaria sem a ocorrência.

Esclarecendo o conceito de ato ilícito, Tartuce (2017), diz que o ato ilícito configura-se sempre que encontrar a presença da lesão, juntamente com um dano, neste caso podendo ser moral, material, estético ou ainda de outra categoria. No

entanto vale atentar-se que mesmo o fato não sendo ilícito, deverá ser indenizável, exceto presente as excludentes especificadas em lei.

Todavia, a responsabilidade civil extracontratual se encontra presente nos artigos 186 a 188 do Código Civil e também no artigo 927. Já a responsabilidade civil contratual encontra-se presente nos artigos 395 e 389. Neste sentido, Gonçalves (2014, p. 62) ainda esclarece que:

[...] Além dessas hipóteses, a responsabilidade contratual abrange também o inadimplemento ou mora relativos a qualquer obrigação, ainda que proveniente de um negócio unilateral (como o testamento, a procuração ou a promessa de recompensa) ou da lei (como a obrigação de alimentos). E a responsabilidade extracontratual compreende, por seu turno, a violação dos deveres gerais de abstenção ou omissão, como os que correspondem aos direitos reais, aos direitos de personalidade ou aos direitos de autor (a chamada propriedade literária, científica ou artística, aos direitos de patente ou de invenções e as marcas).

Em suma, os pressupostos para a responsabilidade civil se consistem na conduta, que será manifestada como toda ação ou omissão decorrente de um comportamento humano voluntário que produzirá consequências jurídicas; na culpa, que será por meio de imperícia, imprudência ou negligência do agente causador; no nexo de causalidade, que é o vínculo que liga a conduta do agente e o resultado danoso, e por fim o dano, que é o prejuízo estético, material, moral ou ainda extrapatrimonial a um bem jurídico da vítima.

Cavaliere Filho (2012, p. 17), completa ainda dizendo que tanto na responsabilidade contratual como na extracontratual deve haver a violação de um dever jurídico preexistente. Vejamos:

Em suma: tanto na responsabilidade extracontratual como na contratual há a violação de um dever jurídico preexistente. A distinção está na sede desse dever. Haverá responsabilidade contratual quando o dever jurídico violado (inadimplemento ou ilícito contratual) estiver previsto no contrato. A norma convencional já define o comportamento dos contratantes e o dever específico a cuja observância ficam adstritos. E como o contrato estabelece um vínculo jurídico entre os contratantes, costuma-se também dizer que na responsabilidade contratual já há uma relação jurídica preexistente entre as partes (relação jurídica, e não dever jurídico, preexistente, porque este sempre se faz presente em qualquer espécie de responsabilidade). Haverá, por seu turno, responsabilidade extracontratual se o dever jurídico violado não estiver previsto no contrato, mas sim na lei ou na ordem jurídica.

Por fim, nota-se que a responsabilidade civil extracontratual é aquela que não resulta de um contrato, e a ela aplica-se o disposto no artigo 186 do Código Civil que

dispõe que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já a responsabilidade civil contratual decorre de um contrato em que as partes celebram caso venha a ocorrer o inadimplemento da obrigação posteriormente estabelecida.

## **4.2 Tipos de responsabilidade civil extracontratual**

A responsabilidade civil extracontratual se subdivide em responsabilidade subjetiva e objetiva sendo o ponto principal de diferença entre ambas a culpa a ser provada pela vítima, neste tema especificamente diga-se o empregado.

### **4.2.1 Responsabilidade subjetiva**

A responsabilidade civil subjetiva situada no artigo 186 do Código Civil, como regra geral para que se tenha a sua aplicação, dependerá da presença da ação ou omissão do agente, do dolo ou da culpa por parte dele, e ainda da relação existente entre o nexos causal e o dano. Uma vez presentes estes elementos tem-se a configuração da responsabilidade civil subjetiva. Nesse sentido Gonçalves (2014, p. 59):

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. Dentro desta concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Não obstante, a responsabilidade subjetiva se constitui como regra geral de aplicação em nosso ordenamento jurídico. Para tal responsabilidade o dever de reparar prevê o dolo ou a culpa do agente, devendo ser levado em conta as hipóteses de exclusão da indenização, como por exemplo, o agente que sofreu as consequências ter sido o mesmo a ocasionar o resultado. Neste sentido Tartuce (2017, p. 580):

Conforme demonstrado, a responsabilidade subjetiva constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, baseada na teoria da culpa. Dessa forma, para que o agente indenize, para que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo (intenção de

prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia).

No que tange as hipóteses de excludentes da indenização, claro é o entendimento de Nader (2016, p. 31):

Na responsabilidade subjetiva, regra geral em nosso ordenamento, o dever de reparação pressupõe o dolo ou a culpa do agente. De acordo com esta orientação, se o dano foi provocado exclusivamente por quem sofreu as consequências, incabível o dever de reparação por parte de outrem. Igualmente se decorreu de caso fortuito ou força maior. Se ocorre o desabamento de um prédio, provocando danos morais e materiais aos seus moradores, devido ao erro de cálculo na fundação, a responsabilidade civil ficará patenteada, pois o profissional agiu com imperícia. Se o fato jurídico originou-se de um abalo sísmico, não haverá a obrigação de ressarcimento pelo responsável pela obra. Cabe à vítima a comprovação de todos os requisitos que integram os atos ilícitos, inclusive os danos sofridos.

Cavaliere Filho (2012, p. 18) diz ser de grande dificuldade a vítima provar a culpa:

Por essa concepção clássica, todavia, a vítima só obterá a reparação do dano se provar a culpa do agente, o que nem sempre é possível na sociedade moderna. O desenvolvimento industrial, proporcionado pelo advento do maquinismo e outros inventos tecnológicos, bem como o crescimento populacional geraram novas situações que não podiam ser amparadas pelo conceito tradicional de culpa.

Não obstante, a palavra culpa que é empregada como fundamento da responsabilidade subjetiva deve ser empregada no sentido amplo, isto é, abrange não só a culpa por si só, mas também o dolo.

Além do artigo 186 do Código Civil, a responsabilidade subjetiva deve ser aplicada de forma interligada com o artigo 927 do mesmo Código, que automaticamente em seu texto faz remissão aos artigos 186 e 187. Assim dispendo: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” Com a junção desses dois artigos, teremos a cláusula geral de responsabilidade subjetiva, isto porque, o artigo 927 menciona o ato ilícito e o artigo 186 esclarece o que seria esse ato ilícito expressando em seu texto o seu conceito legal.

#### 4.2.2 Responsabilidade objetiva

Destarte, como outra espécie de responsabilidade civil extracontratual tem-se a responsabilidade objetiva, que é firmada na teoria do risco que se resultou de uma evolução da responsabilidade subjetiva e, todavia, não precisa ser comprovada a culpa ou dolo por parte da vítima. É o que afirma Cavalieri Filho (2012, p. 18):

Importantes trabalhos vieram, então, à luz na Itália, na Bélgica e, principalmente, na França sustentando uma responsabilidade objetiva, sem culpa, baseada na chamada teoria do risco, que acabou sendo também adotada pela lei brasileira em certos casos, e agora amplamente pelo Código Civil no parágrafo único do seu art. 927, art. 931[...]

Vale mencionar, que o Código Civil de 1916 era totalmente subjetivista. Todavia, com o advento do novo Código Civil de 2002 especificamente em seu artigo 927, parágrafo único, veio com este uma nova responsabilidade que passou a ser aplicada, esta foi denominada de responsabilidade objetiva, que assim como a subjetiva também terá como requisitos a atividade ilícita, bem como a ligação existente entre o dano e o nexos causal, mas exclui-se a prova da culpa pela vítima. Vejamos:

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.

Neste sentido, Stolze (2012, p.60) completa ainda dizendo que o dolo ou a culpa são institutos irrelevantes juridicamente para tal responsabilidade. Vejamos:

Entretanto, hipóteses há em que não é necessário sequer ser caracterizada a culpa. Nesses casos, estaremos diante do que se convencionou chamar de 'responsabilidade civil objetiva'. Segundo tal espécie de responsabilidade, o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar (**Grifo do autor**).

Com o advento do Código Civil de 2002, a responsabilidade objetiva passou a ser a mais aplicada, pois é a que melhor garante a indenização, tendo em vista a

culpa prevista na reponsabilidade subjetiva ter grande dificuldade de prova pela vítima, e sendo assim, passou a ser considerado pela maioria da doutrina como a nova regra do Código Civil, isto é, passou-se de uma visão subjetivista para uma visão objetivista, mas claro, sem excluir a aplicabilidade da responsabilidade subjetiva. É o que explica Cavalieri Filho (2012, p. 23-24):

[...] Podemos afirmar que, se o Código de 1916 era subjetivista, o Código atual prestigia a responsabilidade objetiva. Mas isso não significa dizer que a responsabilidade subjetiva tenha sido inteiramente afastada. Responsabilidade subjetiva teremos sempre, mesmo não havendo lei prevendo-a, até porque essa responsabilidade faz parte da própria essência do Direito, da sua ética, da sua moral- enfim, do sentido natural de justiça. Decorre daquele princípio superior de Direito de que ninguém pode causar dano a outrem. Então - vale repetir -, temos no Código atual um sistema de responsabilidade prevalentemente objetivo, porque esse é o sistema que foi montado ao longo do século XX por meio de leis especiais; sem exclusão, todavia, da responsabilidade subjetiva, que terá espaço sempre que não tivermos disposição legal expressa consagrando a responsabilidade objetiva.

É importante destacar que haverá responsabilidade objetiva, sempre que vier especificado pela lei e também, sempre que a atividade desenvolvida vier a criar riscos aos direitos de outrem, presente essas características estamos diante de uma responsabilidade independentemente de culpa, ou seja, a responsabilidade objetiva.

### **4.3 Modalidades de risco**

Como mencionado, a responsabilidade civil objetiva é calcada na teoria do risco, nas palavras de Cavalieri Filho (2012) o risco é todo perigo que tenha probabilidade de dano e sendo assim aquele que praticar uma atividade perigosa está assumindo o risco bem como o dever de reparar o dano que poderá ocorrer.

#### **4.3.1 Risco proveito**

A teoria do risco proveito, como o seu próprio nome já diz, busca responsabilizar quem vier a tira um certo proveito da atividade danosa, pois presume-se que onde tem vantagem haverá também o encargo, isto é, a incumbência de reparar o dano caso ocorra. Cavalieri Filho (2012, p. 153) assim o define:

O suporte doutrinário dessa teoria, como se vê, é a ideia de que o dano deve ser reparado por aquele que retira algum proveito ou vantagem do fato lesivo. Quem colhe os frutos da utilização de coisas ou atividades perigosas deve experimentar as consequências prejudiciais que dela decorrem.

Tartuce (2017, p. 583-584) mostra a aplicação dessa teoria em determinados casos concretos:

Teoria do risco proveito: é adotada nas situações em que o risco decorre de uma atividade lucrativa, ou seja, o agente retira um proveito do risco criado, como nos casos envolvendo os riscos de um produto, relacionados com a responsabilidade objetiva decorrente do Código de Defesa do Consumidor. Dentro da ideia de risco proveito estão os riscos de desenvolvimento. Exemplificando, deve uma empresa farmacêutica responder por um novo produto que coloca no mercado ou que ainda esteja em fase de testes.

Nota-se que para essa teoria, quem irá se beneficiar da atividade de risco, será quem conseqüentemente assumirá também o dever de indenizar a vítima caso a mesma venha a sofrer um dano.

#### 4.3.2 Risco profissional

O risco profissional pode ser entendido como aquele que alcança o trabalho exercido decorrente de uma atividade ou profissão da vítima lesada. Não obstante, essa teoria foi criada para o fim de reparar os acidentes de trabalho que se submete o empregado independentemente de culpa do empregador. Cavalieri Filho (2012, p. 154) destaca que:

A teoria do risco profissional sustenta que o dever de indenizar tem lugar sempre que o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou profissão do lesado. Foi ela desenvolvida especificamente para justificar a reparação dos acidentes ocorridos com os empregados no trabalho ou por ocasião dele, independentemente de culpa do empregador.

Nader (2016, p. 75) completa dizendo que não somente nos casos de acidente de trabalho se aplica essa teoria, mas também em outras situações cabíveis:

A responsabilidade objetiva se patenteia, segundo esta teoria, quando o agente desenvolve com habitualidade as tarefas ou atividades perigosas, capazes de causarem danos às pessoas. O vínculo alcançado, comumente, é de trabalho, figurando o empregador em um polo da relação jurídica e o empregado em outro polo. Os danos verificados são chamados acidentes

do trabalho. Todavia, os danos indenizáveis pelo risco profissional não são apenas os verificados em acidentes do trabalho.

Entretanto, nota-se que essa teoria abrange os danos decorrentes do trabalho, em específico o decorrente da relação de emprego, que é necessariamente o trabalho subordinado, com o fim específico da vítima adquirir a indenização, antes tarefa de grande dificuldade por abranger o requisito culpa a ser provado pela mesma.

#### 4.3.3 Risco excepcional

Para a teoria do risco excepcional, a indenização será devida mediante a ocorrência de um risco excepcional, ou seja, seria dizer que o risco que ocasionou o dano não resultou da atividade comum que a vítima exercia, mas sim de uma atividade estranha gerando uma situação excepcional. Cavalieri Filho (2012, p. 154) aborda os seguintes exemplos:

Para os adeptos da teoria do risco excepcional, a reparação é devida sempre que o dano é consequência de um risco excepcional, que escapa à atividade comum da vítima, ainda que estranho ao trabalho que normalmente exerça. A título de exemplo, podem ser lembrados os casos de rede elétrica de alta tensão, exploração de energia nuclear, materiais radioativos etc. Em razão dos riscos excepcionais a que essas atividades submetem os membros da coletividade de modo geral, resulta para aqueles que as exploram o dever de indenizar, independentemente de indagação de culpa.

Por essa teoria, ainda que o dano não venha a ocorrer por uma atividade comum da vítima, ou seja, ainda que o mesmo seja estranho ao trabalho que a mesma exerça, sempre será devida a reparação.

#### 4.3.4 Risco criado

Para essa teoria, aquele que vier a criar o risco em razão de uma atividade ou profissão, estará contudo criando um perigo, que se vier a causar um dano deverá ser reparado. Para Tartuce (2017, p. 583):

Teoria do risco criado: está presente nos casos em que o agente cria o risco, decorrente de outra pessoa ou de uma coisa. Cite-se a previsão do

art. 938 do CC, que trata da responsabilidade do ocupante do prédio pelas coisas que dele caírem ou forem lançadas (defenestramento).

Para Nader (2015, p. 74-75) é essencial que o agente causador do dano seja o criador do risco e responsável por gerar o perigo. Vejamos:

Por esta teoria, deve-se fazer abstração dos efeitos pessoais que a atividade de risco proporciona ao agente. O fundamental para que este assuma a responsabilidade é o fato de ser o criador da fonte geradora de perigo. Semelhante a esta concepção é a que preconiza a *presunção de causalidade*, quando o nexos etiológico for de difícil comprovação. Há uma tendência de sua aplicação no âmbito das relações de consumo

Nota-se, que para essa teoria é imposto ao autor do dano o dever de reparação sempre que por ele o risco seja criado de modo potencialmente perigoso, ainda que esse risco venha a ser para si ou para outrem em razão de sua atividade ou profissão.

#### 4.3.5 Risco integral

Essa teoria se concentra na existência do nexos de causalidade, podendo ou não existir e o dano, havendo esses dois pressupostos da responsabilidade civil na conduta danosa praticada por alguém, já há que se falar em reparação. Nos dizeres de Cavalieri Filho (2012, p. 155) vejamos:

A teoria do risco integral é uma modalidade extremada da doutrina do risco destinada a justificar o dever de indenizar até nos casos de inexistência do nexos causal. Mesmo na responsabilidade objetiva, conforme já enfatizado, embora dispensável o elemento culpa, a relação de causalidade é indispensável. Pela teoria do *risco integral*, todavia, o dever de indenizar se faz presente tão só em face do dano, ainda nos casos de culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou de força maior. Dado o seu extremo, o nosso Direito só adotou essa teoria em casos excepcionais, conforme teremos oportunidade de ver.

Todavia, essa teoria é defendida por alguns doutrinadores em casos excepcionais, pois é a forma mais extremada do risco, tendo em vista não se preocupar com a forma que o dano foi gerado, mas pura e tão somente se o mesmo ocorreu e assim assegura a vítima de qualquer forma para que tenha a sua indenização.

## 5 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO

A segurança no ambiente laboral é dever não só do empregador, mas também dos empregados, pois ambos devem visar como objetivo a garantia de uma melhor qualidade de trabalho para assim afastar ocorrências de acidentes ou doenças que podem vir a ocorrer. O Código Civil em seu art. 932, inciso III, dispõe que “São também responsáveis pela reparação civil: o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Todavia, compete ao empregador a garantia do ambiente laboral equilibrado, isso se dá por exemplo por meio do fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs), pelo controle dos ruídos para que sejam toleráveis, pelos baixos índices de gases poluentes dentre outros que deverá ter toda atenção por parte do empregador. Não ocorrendo a observância desses cuidados responderá o empregador independentemente de culpa, é o que afirma Delgado (2017, p. 709) relatando ainda que a culpa deve ser também presumida. Vejamos:

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

Com o advento do Código Civil de 2002, veio com este a responsabilidade civil objetiva passando a ser aplicada nos casos de acidentes ou doenças adquiridas pelo trabalho, pois a culpa a ser provada pela vítima nesse caso, o empregado, constituía tarefa de enorme dificuldade e conseqüentemente acabava por não ser indenizado. Neste sentido, vejamos as lições de Cavalieri Filho (2012, p. 153):

A responsabilidade fundada na culpa levava, quase sempre, à improcedência da ação acidentária. A desigualdade econômica, a força de pressão do empregador, a dificuldade do empregado de produzir provas,

sem se falar nos casos em que o acidente decorria das próprias condições físicas do trabalhador, quer pela sua exaustão, quer pela monotonia da atividade, tudo isso acabava por dar lugar a um grande número de acidentes não indenizados, de sorte que a teoria do risco profissional veio para afastar esses inconvenientes.

Não obstante, nota-se que a prova do requisito culpa ou dolo, (responsabilidade subjetiva), teve uma evolução ao longo do tempo resultando na teoria do risco denominada responsabilidade objetiva tratada no atual Código Civil em seu artigo 927, parágrafo único que assim dispõe:

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.

Pela Teoria do risco, exclui-se a prova da culpa pela vítima, isto é, baste que a mesma prove a ligação existente entre o nexo causal, a conduta e o dano que lhe foi gerado por parte do empregador para que lhe seja garantido a sua indenização. Como espécie da teoria do risco, tem-se a teoria do risco profissional que atribui à responsabilidade objetiva aos empregadores pelos danos ou acidentes causados a seus empregados. Cavalieri Filho (2012, p. 153) nos mostra que:

A teoria do risco profissional sustenta que o dever de indenizar tem lugar sempre que o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou profissão do lesado. Foi ela desenvolvida especificamente para justificar a reparação dos acidentes ocorridos com os empregados no trabalho ou por ocasião dele, independentemente de culpa do empregador.

A respeito da aplicação da responsabilidade objetiva, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 115), grande defensor da aplicação da mesma nos acidentes de trabalho, assim interpreta o artigo 927, parágrafo único:

A previsão do parágrafo único do art. 927 do Código Civil representa a consolidação da teoria da responsabilidade objetiva no Brasil, que passa a conviver no mesmo patamar de importância e generalidade da teoria da responsabilidade civil subjetiva. Desse modo, não se pode mais dizer que no Brasil a responsabilidade objetiva tenha caráter residual ou de exceção [...]

Nesse mesmo sentido, complementa Delgado (2017, p. 710-711) que havendo o risco para o empregado será objetiva a responsabilidade do empregador nos casos de danos acidentários:

Ora, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do CCB/2002, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco).

Contrariando os entendimentos acima citados, Martins (2013, p. 446) aponta que:

O parágrafo único do art. 927 do Código Civil não se aplica ao acidente do trabalho, pois o inciso XXVIII do art.7º da Lei Maior dispõe que a indenização só é devida em caso de dolo ou culpa. Se a Constituição regulamenta de forma clara a responsabilidade no acidente do trabalho, não pode a norma infraconstitucional dispor de forma contrária. O dispositivo constitucional é expresse. Não há lacuna na Constituição para ser complementada ou estabelecida pela lei ordinária.

A doutrina tem se posicionado cada vez mais alargando a tendência de aplicação da responsabilidade civil objetiva, apesar da regra do nosso ordenamento jurídico ser a responsabilidade subjetiva a quem defende a regra ter mudado com o objetivo de conceder as indenizações. É o que afirma Oliveira (2011, p. 136):

A indenização baseada no rigor da culpa está cedendo espaço para o objetivo maior de reparar os danos, buscando amparar as vítimas dos infortúnios, mesmo sem a presença da culpa comprovada, em harmonia com o objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária, com erradicação da pobreza e da marginalização, conforme exposto no art. 3º da Constituição da República. Desse modo, o instrumental jurídico está deslocando seu foco de atenção dos danos causados para os danos sofridos.

Com o irredutível número de acidentes de trabalho, muitas vezes os trabalhadores não recebiam a devida indenização pelo dano, pois não possuía meios probatórios suficientes que provasse a culpa do seu empregador por esse motivo, tendo em vista o empregado ser a parte hipossuficiente da relação foi que passou a aplicar a responsabilidade objetiva como regra geral nos acidentes de trabalho.

Não obstante, o que deve ser analisado é se a atividade desenvolvida pelo empregado, de fato constitui risco, pois deve ser levado em conta que por receber ordens do seu patrão e por precisar do trabalho o empregado a qualquer custo deve cumprir as ordens do mesmo em nada podendo questionar. Sendo assim a aplicação da responsabilidade objetiva dependerá do determinado caso concreto que o magistrado irá se deparar e, a partir daí analisará o risco se este esteve ou não presente. Oliveira (2011, p. 126) destaca:

Entendemos, porém, que na hipótese de acidente do trabalho a questão deverá ser analisada casuisticamente, considerando a natureza da atividade do empregador, ou seja, o grau específico de risco da sua atividade, daí a expressão explicativa colocada no texto legal 'por sua natureza' (Grifo do autor).

O mesmo autor, ao mencionar que todos estamos sujeitos a correr riscos, expõe que o trabalhador a depender da atividade específica que exercer terá uma maior possibilidade de sofrer acidente desde que esse risco supere a média de risco da coletividade. Vejamos o que defende Oliveira (2011, p. 127):

Assim, se a exposição do trabalhador estiver acima do risco médio da coletividade em geral, caberá o deferimento da indenização, porquanto, nessa hipótese, foi o exercício do trabalho naquela atividade que criou esse risco adicional. Em outras palavras, consideram-se de risco, para fins da responsabilidade civil objetiva prevista no artigo 927, parágrafo único, do código civil, as atividades que expõe os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-se com a média dos demais trabalhadores.

Outrossim, Venosa (2015, p. 11) estabelece o cuidado que deverá ter a jurisprudência com a aplicação dessa nova responsabilidade:

[...] Por esse dispositivo o magistrado poderá definir como objetiva, ou seja, independente de culpa, a responsabilidade do causador do dano no caso concreto [...] Esse alargamento da noção de responsabilidade constitui, na verdade, a maior inovação do Código deste século em matéria de responsabilidade e requererá, sem dúvida, um cuidado extremo da nova jurisprudência.

Para Venosa, o motivo pelo qual se deve atentar quanto à aplicabilidade dessa teoria é simplesmente pelo fato da Lei não estabelecer o que seria de fato essa atividade de risco carecendo de melhores especificações que no entanto estão

respaldadas somente nas doutrinas tendo a partir daí a limitação se uma atividade específica se enquadra ou não como risco.

Para a melhor doutrina, a responsabilidade objetiva seria a que melhor se enquadraria nas situações de acidentes de trabalho, isso por que o fim dessa teoria é justamente assegurar a vítima quanto ao ressarcimento do dano sofrido, não deixando que a mesma fique desamparada por não ter conseguido a prova da culpa do seu empregador.

### **5.1 Inexistência de previsão constitucional à responsabilidade objetiva do empregador**

O tema abordado no presente trabalho monográfico se deu pelo fato de ocorrer um choque entre a Constituição da República Federativa do Brasil e o Código Civil de 2002.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inciso XXVIII prescreve que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Nota-se que o texto constitucional menciona a indenização nos casos de acidente do trabalho somente se o empregador incorrer em dolo ou culpa. Todavia, o Artigo 927, parágrafo único do Código civil já dispõe que “Haverá a obrigação de reparar o dano, independentemente da 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”

Nota-se que com o advento do Código Civil de 2002 gerou-se um conflito aparente de normas a respeito da culpa do empregador. Stolze (2012, p. 351) menciona que não é possível afastar a responsabilidade subjetiva. Vejamos:

Poder-se-ia defender que, a partir do momento em que a Carta Constitucional exigiu, expressamente, a comprovação de culpa ou dolo do empregador para impor-lhe a obrigação de indenizar, optou por um núcleo necessário, fundado na responsabilidade subjetiva, do qual o legislador infraconstitucional não se poderia afastar.

A norma constitucional tem na sua própria natureza a supremacia constitucional, não podendo ser ultrapassada por uma lei ordinária, nesse caso o Código Civil que possui inferioridade quanto a Constituição Federal sob pena de ferir a sua validade.

## 5.2 Interpretação do artigo 7, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988

O artigo 7, inciso XXVIII da Constituição federal, como já mencionado, estabelece que a reparação decorrente de danos causados por acidentes do trabalho só ocorrerá se a vítima provar a culpa ou dolo do seu empregador, caso contrário não há que se falar em indenização.

Não obstante, esse artigo não pode ser interpretado de forma que vise a restringir o direito dos trabalhadores, mas sim como um leque que vise ampliar os direitos mínimos destes, pois o direito do trabalho visa proteger o empregado que é a parte hipossuficiente da relação empregatícia sendo por esse lado cabível a aplicação do Código Civil.

Sendo assim, aplicar a responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho ou doença ocupacional uma responsabilidade subjetiva, seria diminuir os seus direitos, pois seria quase impossível ser provado a culpa do mesmo. Pritsch (2012, p.312) afirma:

Assim, embora a CRFB, no rol exemplificativo de 'direitos dos trabalhadores urbanos e rurais', preveja a responsabilidade do empregador por acidentes do trabalho, como regra geral, 'quando incorrer ou dolo ou culpa' (inciso XXVIII do art. 7º), tal não elide a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que é mais benéfico e trouxe um patamar ainda mais elevado de garantia ao trabalhador, transformando a responsabilidade objetiva em regra geral para as atividades de risco previsível e imputando a quem se beneficia economicamente das mesmas os ônus decorrentes da concretização de tais riscos.

Contrário ao entendimento de Pritsch, vejamos o que diz Martins (2013, p. 446):

Dispõe o *caput* do art.7º da Constituição que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Prescrição por exemplo, não é um direito do trabalhador, apesar de constar do inciso XXIX do mesmo artigo. O parágrafo único do art.927 do Código Civil não é regra de melhoria de condições sociais, mas de

responsabilidade civil. Logo, não pode ser aplicado sob o argumento de melhorar condição social do trabalhador.

Entretanto, apesar da exigência para caracterizar a reponsabilidade do empregador, a Constituição em seu artigo 5º, § 2º e artigo 7º, *caput* não impede que normas infraconstitucionais sejam aplicadas desde que mais benéficas às partes da relação processual. Trata-se da aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que para Delgado (2017, p. 215) consiste em uma tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante. Vejamos:

Delgado (2017, p. 215):

Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente. Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente.

Ainda citando Delgado (2017, p. 215):

Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais *consistentes* alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.

É importante destacar que o artigo 7, inciso XXVIII estabelece que o empregado terá dois tipos de indenização que ocorrerá devido a responsabilidade civil do empregador: a primeira é devida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) tem-se aqui o SAT (Seguro de Acidentes de Trabalho) que apesar de ser pago pelo INSS é custeado pelos empregadores com os valores estipulados de acordo o risco de acidente do trabalho.

Sendo assim, o trabalhador que sofreu um acidente poderá receber diversos benefícios previdenciários conforme os recursos advindos do SAT. São eles: aposentadoria por invalidez; pensão por morte; auxílio-doença acidentário; auxílio-acidente mensal e ainda a habilitação e reabilitação profissional e social. Esses benefícios do INSS independem de dolo ou culpa.

O outro tipo de indenização calcada também no artigo 7º inciso XXVIII da Constituição Federal é a responsabilidade civil do empregador que o mesmo deverá pagar ao empregado além do benefício que o mesmo poderá ou não receber do INSS, é o que estabelece o artigo 121 da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe que "O pagamento pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem". Isso se dá pelo fato do empregador assumir os riscos que a sua atividade poderá acarretar ao seu empregado. Romar (2014, p. 507) afirma:

Por força do art. 2º da CLT, o empregador assume os riscos da atividade econômica. Assim, tendo em vista que em decorrência da atividade econômica exercida foi gerada uma situação de risco para o empregado, deve o empregador responder por isso, independentemente de ter agido com culpa ou com dolo.

O motivo pelo qual passou a ser aplicado pelos juristas a responsabilidade objetiva do empregador nos casos de acidente do trabalho, se deu pelo fato do artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal estar presente no rol das garantias mínimas dos trabalhadores que se encontra no artigo 7º, *caput* do mesmo dispositivo. Romar (2014, p. 507) aponta a evolução que vinha se firmando o Tribunal superior do trabalho (TST):

Após muita discussão e uma evolução na análise da questão relativa à responsabilidade do empregador por acidente do trabalho, a jurisprudência do TST vem se firmando no sentido de que a previsão constitucional de responsabilidade subjetiva prevista no inciso XXVIII do art. 7º da Carta Política não afasta a incidência do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, sendo possível, portanto, a responsabilização do empregador de forma objetiva pelos danos sofridos pelo empregado no desenvolvimento da atividade laboral.

Para Romar (2014), apesar do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, se tratar de legislação infraconstitucional, nada impede a sua aplicação, tendo em vista o dispositivo não possuir valores contrários ao da Constituição, pois a mesma buscou preservar direitos mínimos aos empregados, parte hipossuficiente da relação, devendo ser levado em conta também os princípios da proteção, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, dentre outros que buscam a função social do direito do trabalho onde restringir o direito dos trabalhadores seria negar o próprio texto constitucional.

### 5.3 O dano como requisito da responsabilidade civil

Conforme já mencionado, o dano é um requisito de suma importância para que o empregado tenha direito a indenização por parte do seu empregador. De modo geral, seria dizer que o dano é uma lesão ao bem jurídico de outrem. Cavalieri Filho (2012, p. 76-77) assim o conceitua:

O dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. A obrigação de indenizar só ocorre quando alguém pratica ato ilícito e causa dano a outrem. O dano encontra-se no centro da regra de responsabilidade civil. O dever de reparar pressupõe o dano e sem ele não há indenização devida. Não basta o risco de dano, não basta a conduta ilícita. Sem uma consequência concreta, lesiva ao patrimônio econômico ou moral, não se impõe o dever de reparar [...]

Para Oliveira (2011), o acidente do trabalho pode ter como resultado os danos morais materiais e ainda estéticos, desde que presente o dano. Na mesma linha aponta Delgado, (2017, p. 707): “Também será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrente de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, é claro.”

No entanto, o dano deve ser provado para que ocorra a indenização, tem-se esse elemento como essencial para a aplicação da responsabilidade civil, pois irá causar prejuízo a ordem patrimonial ou extrapatrimonial de alguém.

#### 5.3.1 Dano moral

O dano moral não deve ser confundido com a dor ou a tristeza ou ainda qualquer outro sentimento que se tenha em decorrência de um fato que cause dor ou sofrimento. Gonçalves (2014, p. 500) explica:

O dano moral não é a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano. A dor que experimentam os pais pela morte violenta do filho, o padecimento ou complexo de quem suporta um dano estético, a humilhação de quem foi publicamente injuriado são estados de espírito contingentes e variáveis em cada caso, pois cada pessoa sente a seu modo. O direito não

repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente.

Pode-se notar, que o dano moral pode ser caracterizado como uma ofensa ou melhor, a violação de bens específicos do indivíduo que se encontra presente no seu interior como a sua imagem, honra, saúde mental dentre outros preceitos que lhe traga consequências danosas. Cavalieri Filho (2012, p. 90-91) ainda completa dizendo que o dano moral se estende a toda tutela dos bens personalíssimos. Vejamos:

Como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo **uma agressão a um bem ou atributo da personalidade**. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização (**Grifo do autor**).

É importante atentar-se sobre o critério de pagamento do dano moral, que deverá ser em parcela única, pois constitui uma forma imediata de indenização tendo como objetivo amenizar o sofrimento da vítima a fim de tentar restaurar o seu estado pessoal, mental e psíquico.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V e X assegura o direito ao dano moral:

Artigo. 5 – 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.

Do mesmo modo dispõe o artigo 186 do Código Civil que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Delgado (2017, p. 705-706), diz ser perfeitamente cabível esses danos morais no direito do trabalho, especificamente nos casos de acidentes de trabalho e na doença ocupacional. Vejamos:

As lesões acidentárias também podem causar dano moral ao trabalhador. Este, conforme visto, 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 a possibilidade jurídica de reparação (**Grifo meu**).

No que consiste a aferição dos danos morais, trata-se de tarefa de grande dificuldade, isso por que deve o juiz atentar-se a vários critérios que, para Delgado seria um inegável juízo de equidade que o mesmo deverá atentar-se.

### 5.3.2 Dano patrimonial ou material

O dano patrimonial ou material pode ser definido como aquele dano ocorrido ao patrimônio da vítima de modo que venha causar a perda, modificação ou deterioração total ou parcial de um determinado bem de valor pecuniário. Cavalieri Filho (2012, p. 77-78) assim o descreve:

O dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis economicamente. Esta definição, embora não mereça a aprovação unânime dos autores, tem o mérito de abranger todos os bens e direitos na expressão conjunto das relações jurídicas, vale dizer, abrange não só as coisas corpóreas, como a casa, o automóvel, o livro, enfim, o direito de propriedade, mas também as coisas incorpóreas, como os direitos de crédito.

O dano patrimonial se subdivide em dois institutos distintos denominados de danos emergentes e lucros cessantes, que poderá resultar dos acidentes laborais, uma vez que a vítima terá gastos com a sua recuperação e ainda poderá deixar de lucrar caso fique impossibilitada de voltar ao trabalho, e sendo assim, nota-se que não abrange somente o patrimônio que se encontra com a vítima, mas também o futuro desse patrimônio caso não se possa em nada mais se acrescentar. É o que aponta Delgado (2017, p. 705):

Tais perdas patrimoniais traduzem *dano material*, que envolve, desse modo, duas dimensões, segundo o Direito Civil: aquilo que efetivamente se perdeu (dano emergente: despesas efetivadas, por exemplo) e aquilo que razoavelmente se deixou ou deixar-se-á de ganhar (lucro cessante: por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa) [...].

Para a fixação do pagamento do dano patrimonial, esse em nada se assemelha com a forma de fixação do dano moral, pois este leva-se em conta um critério subjetivo e já o dano patrimonial, o critério será objetivo abrangendo a indenização com as despesas do tratamento bem como dos lucros cessantes até o fim da convalescença conforme aponta o artigo 949 do Código Civil de 2002.

### 5.3.3 Dano estético

O dano estético busca uma indenização extrapatrimonial, aqui o bem jurídico tutelado seria a beleza do indivíduo, pois o mesmo sofreria alterações em seu corpo que resultaria em marcas ou defeitos que lhe afeta de alguma maneira. Diniz (2011, p. 98) conceitua dano estético como sendo:

[...] toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeamento da vítima, consistindo numa simples lesão desgastante ou num permanente motivo de exposição ao ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência sobre a capacidade laborativa [...].

Delgado (2017, p. 706), ao mencionar que, para Sebastião Geraldo de Oliveira (2002), o dano estético seria uma especificidade destacada do dano moral, aponta o mesmo da seguinte forma:

Na verdade, a própria diferenciação feita pela Constituição (dano moral ou à imagem) permite vislumbrar-se a necessária inserção do dano estético nesse quadro constitucional: é que, caso não se acolha o dano estético como parte específica do plano moral protegido, ele se encontraria englobado, de todo modo, no dano à imagem explicitamente tutelado pela Constituição.

O dano estético pode ainda ser cumulado com o dano moral e patrimonial no mesmo dano acidental desde que ocorram lesões em diferentes estados da vítima, isto é, o patrimonial, o moral e por fim o estético.

### 5.3.4 Dano extrapatrimonial

Com a atual reforma trabalhista, aprovada pela Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017, foi introduzido o Título II-A na CLT tratando do dano extrapatrimonial, estando disciplinado no art.223-A e seguintes do mesmo dispositivo.

Dispõe o Art. 223-A: “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”. Nota-se que o dispositivo foi claro em declarar que apenas o que nele constar será passível de reparação por danos extrapatrimoniais.

O conceito de dano extrapatrimonial veio situado no artigo 223-B com a seguinte redação: “Causa dano extrapatrimonial ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são titulares exclusivas do direito a reparação”.

Não obstante, o dano extrapatrimonial é similar ao dano moral uma vez que será aplicado sempre que a vítima tiver uma ofensa na sua esfera moral ou existencial. Vale observar as lições de Oliveira (2017, p. 1056).

Podemos concluir, portanto, que as denominações dano moral ou dano extrapatrimonial são praticamente sinônimas, uma vez que expressam o mesmo fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro. A mudança terminológica não altera o conteúdo do que já está devidamente cristalizado na ciência jurídica, até porque a simples troca de rótulo não muda o conteúdo essencial, como já consagrado no vetusto brocardo jurídico *verba non mutant substantiam rei*.

A reforma trabalhista entrará em vigor no dia 11 de Novembro de 2017, e sendo assim, a partir daí, é que será aplicado o instituto do dano extrapatrimonial, isto é, aplica-se a legislação que vigorar no dia que surgiu o dano e conseqüentemente o direito a sua reparação.

Outro ponto importante de ser mencionado é quanto a cumulação do dano extrapatrimonial com o dano material que veio estabelecido no artigo Art. 223-F da CLT. Vejamos:

Art. 223-F A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo

§ 1º 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.  
(...)

Tem-se também o artigo 223-G que gerou um grande impacto na reforma trabalhista, isso porque, anterior à reforma, os parâmetros a serem utilizados na fixação dos danos morais era regulamentado somente pela doutrina e jurisprudência, sendo tarefa de grande complexidade como já mencionado anteriormente quando tratamos do dano moral. Vejamos a redação do presente dispositivo:

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.

§ 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.

Todavia, as peculiaridades em que deve se atentar o magistrado ao apreciar se houve ou não o dano extrapatrimonial, já era reconhecido em grande parte pela doutrina e jurisprudência, ao contrário do que ocorreu com o seu parágrafo 1º que estabeleceu uma grande novidade ao impor os limites mínimos e máximos para indenização de acordo a sua natureza leve, média, grave e gravíssima.

## 6 NEXO DE CAUSALIDADE

O nexo de causalidade é também outro requisito que caracteriza a incidência da responsabilidade civil desde que esteja juntamente com a conduta do agente e o dano que resultou a vítima. Para Stolze (2012, p. 51) “Trata-se, pois, do elo etiológico, do liame, que une a conduta do agente (positiva ou negativa) ao dano” **(Grifo do autor)**.

No Direito do Trabalho, o nexo causal de forma alguma poderá deixar de estar presente, ao contrário da culpa, como já visto, que poderá ou não ser configurada para que o agente obtenha o direito de sua indenização, sendo assim, não estando o nexo presente será incabível o direito à reparação do dano.

Não obstante, os requisitos da responsabilidade civil se encontram presentes no artigo 186 do Código Civil dispondo que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Gonçalves (2014, p. 66) assim o interpreta: “A análise do artigo supratranscrito evidencia que quatro são os elementos essenciais da responsabilidade civil: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade, e o dano experimentado pela vítima”. O mesmo autor explica o seguinte sobre o nexo de causalidade (2014, p. 67):

Relação de causalidade - É a relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano verificado. Vem expressa no verbo ‘causar’, utilizado no art. 186. Sem ela, não existe a obrigação de indenizar. Se houve o dano mas sua causa não esta relacionada com o comportamento do agente, inexistente a relação de causalidade e também a obrigação de indenizar. Se, verbi gratia, o motorista esta dirigindo corretamente e a vítima, querendo suicidar-se, atira-se sob as rodas do veiculo, não se pode afirmar ter ele “causado” o acidente, pois na verdade foi um mero instrumento da vontade da vitima, esta sim responsável exclusiva pelo evento.

No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2012, p. 49) o conceitua:

O conceito de nexo causal não é exclusivamente jurídico; decorre primeiramente das leis naturais. É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado. A relação causal estabelece o vínculo entre um determinado comportamento e um evento, permitindo concluir, com base nas leis naturais, se a ação ou omissão do agente foi ou não a causa do dano; determina se o resultado surge como consequência natural da voluntária conduta do agente. Algo assim como: se chover fica molhado.

Por fim, pode-se entender que o nexo causal é a ligação existente entre a conduta ilícita do agente e o dano provocado à vítima sendo este elemento indispensável para que a vítima tenha direito a sua indenização.

### **6.1 Presunção relativa do nexo causal pela previdência social**

Compete ao INSS por meio da sua perícia médica analisar a incidência do nexo causal com o acidente de trabalho, isto é, ao ser comunicado pela empresa, o INSS poderá ou não caracterizar o acidente como do trabalho, pois deve observar se realmente existiu o nexo causal entre a doença ou lesão com a atividade laboral. Vejamos o que dispõe o artigo 337 do Regulamento da Previdência Social, Decreto 3048 de 06 de maio de 1999:

Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo.

I - o acidente e a lesão;

II - a doença e o trabalho; e

III - a causa mortis e o acidente

§ 1º O setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social reconhecerá o direito do segurado à habilitação do benefício acidentário.

Pritsch (2012, p. 309-308) assim interpreta o presente artigo:

Assim, quando o INSS defere algum benefício previdenciário de índole acidentária (auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez acidentária, auxílio-acidente, por exemplo), necessariamente reconhece o nexo causal, através do seu setor de perícia médica, consubstanciado em ato administrativo o qual, como tal, é dotado de presunção de legalidade ou legitimidade, atributo inerente a qualquer ato administrativo, já que 'os atos administrativos, quando editados, trazem em si a presunção de legitimidade, ou seja, a presunção de que nasceram em conformidade com as devidas normas legais'. Daí decorre, pois, presunção relativa de que existe o nexo causal em debate, na hipótese de reconhecimento do mesmo pelo INSS.

Caso o INSS em sua perícia, não identifique o nexo causal entre o acidente e o trabalho, estará reconhecido um acidente de qualquer natureza excluindo da vítima os direitos acidentários, mas a mesma permanece com os direitos previdenciários que lhe competir.

A responsabilidade do INSS é objetiva, não depende de prova da culpa pela vítima porque o seguro contra acidentes do trabalho fica a cargo do empregador ou

do Estado. Não obstante, fica evidente que sempre que o INSS conceder algum dos seus benefícios acidentários estará consequentemente reconhecendo o nexo causal relativamente, pois o mesmo é reconhecido pela confirmação da sua perícia médica da qual é dotada de legitimidade.

## **6.2 Presunção relativa do nexo causal pela emissão de CAT pelo empregador**

Prevista no artigo 169 da CLT, a comunicação de acidente do trabalho (CAT) trata-se de um documento que tem como objetivo informar ao INSS o acidente de trabalho, a doença ocupacional ou o acidente de trajeto que tenha ocorrido com o empregado. Constitui obrigação do empregador expedir-la caso não o faça estará sujeito a pena de multa. É o que estabelece o artigo 22 da lei 8.213/91. Vejamos:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Nas lições de Oliveira (2011, p. 66):

A emissão de CAT não significa automaticamente que houve confissão da empresa quanto á ocorrência de acidente do trabalho, porquanto a caracterização oficial do infortúnio é feita pela Previdência Social, depois de comprovar o liame causal entre o acidente e o trabalho exercido.

Vale mencionar que na falta de comunicação pela empresa estabelece o artigo 22, § 2º da Lei 8.213 que poderá a CAT ser formulada pelo próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública.

O benefício da emissão da CAT está no amparo dado pela Previdência Social que só ocorrerá depois do empregador comunicar o acidente ao INSS para, a partir daí a vítima ou a sua família, caso esta venha a óbito, tenha direito a algum benefício. Pristch (2011, p. 310) explica porque a expedição de CAT constitui presunção relativa do nexo causal:

Entende-se, pois, que da expedição de CAT pela empresa, a qual é obrigatoriamente assinada por médico e, portanto, não comporta um diagnóstico infundado ou sem um mínimo de embasamento científico, gera uma presunção no sentido da existência de nexos causal entre a lesão ou moléstia noticiados com o sinistro típico ou a atividade laboral desempenhada.

Vale ressaltar que a CAT deve ser emitida ainda que o acidente não cause o afastamento do serviço, se enquadrando também em qualquer nível de gravidade acidental desde que ocorra a lesão pessoal ou perturbação funcional do trabalhador.

Por fim, com a emissão da CAT ocorre uma presunção relativa, isso se dá pelo fato da mesma ser assinada por um médico que possui total competência para diagnosticar a existência do nexos causal entre o acidente e a atividade laboral exercida pelo trabalhador.

### **6.3 Nexos técnico epidemiológico**

O nexos técnico epidemiológico (NTEP) tem por objetivo reconhecer se o acidente do trabalho ou a doença ocupacional alegada pela vítima possui de fato uma ligação com a atividade profissional que a mesma exercia. O NTEP será identificado através da perícia médica do INSS. É o que nos mostra o artigo 21-A da Lei 8.213. Vejamos:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexos de que trata o caput deste artigo.

O NTEP utiliza-se para definir o nexos causal um cruzamento de dados com a Classificação Internacional de Doenças (CID) e com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), tendo como base dados estatísticos bem como epidemiológicos que trará um maior embasamento para identificar se o acidente possui realmente natureza acidentária ou apenas previdenciária.

Pritsch (2011, p. 310) afirma que o nexu técnico epidemiológico milita uma presunção relativa do nexu causal. Vejamos:

Havendo o Nexu Técnico Epidemiológico com relação à moléstia debatida na lide, por força do art. 21-A, *caput*, da Lei 8.213/91, milita presunção legal de existência do nexu causal, presunção que é relativa, admitindo prova em contrário, aliás conforme se extrai da expressa dicção dos parágrafos 1º e 2º do mesmo artigo.

Para o citado autor, a presunção seria relativa porque o empregador, caso possua meios suficientes, poderá pedir a não aplicação do NTEP, sendo passível de recurso com efeito suspensivo pois o NTEP se trata de um ato administrativo do qual possui presunção legal de todos os seus atos.

#### **6.4 Concausalidade- pluralidade de causas**

Os acidentes do trabalho ou as doenças ocupacionais poderão ter mais de uma causa, ligada ou não com a função em que a vítima exercia, é o que chamamos de concausalidade que seria a pluralidade de causas. Nos dizeres de Cavalieri Filho (2012, p. 62) “Concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.

No entanto, a pluralidade de causas (concausalidade) poderá ocorrer sempre que houver concomitância do nexu causal, como exemplo, as doenças ocupacionais que vierem a incorrer mais de uma causa, sendo uma relacionada ao trabalho e a outra não relacionada a atividade laboral. Nestes casos, o empregador não será responsável individualmente pelo dano causado, mas sim proporcionalmente ao dano que a função imposta ao seu empregado deu causa. Neste sentido, Pritsch (2012, p. 311) informa que:

Havendo concomitância do nexu causal de um determinado dano com a atividade laboral e com causas não laborais, tem-se que o empregador não poderá ser responsabilizado pela integralidade do dano, mas sim de forma proporcional à parcela ou agravamento a que tiver dado causa.

Também podemos encontrar a incidência da concausalidade tratada na Lei 8.213/91 em seu artigo 21. Vejamos:

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;

O nexos concausal na visão de Oliveira (2011, p. 157) pode ocorrer por fatos que sejam preexistentes, supervenientes ou ainda concomitantes ao fato que gerou o nexos causal. Vejamos:

Nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores - concausas. Uns podem preexistir ao acidente - concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo - concausas supervenientes; por fim, há, também, os que se verificam concomitante - concausas simultâneas. Exemplo do primeiro caso é o diabético que venha a sofrer um pequeno ferimento que, para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido a intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete.

Quanto a aferição para detectar a exata proporcionalidade de cada causa acidental, Pritsch (2012) diz que devido a dificuldade que tem a medicina em estabelecer a proporcionalidade, é importante que o magistrado a estabeleça de acordo com a razoabilidade das casas laborais e não laborais.

## **6.5 Excludentes do nexos causal**

Como já mencionado, o nexos causal é um requisito essencial para a responsabilidade civil do empregador, não existindo a reparação civil se o mesmo não for encontrado. Do mesmo modo, ocorre nos acidentes do trabalho, que embora tenham ocorrido quando o empregado se encontra no exercício da sua atividade, o nexos causal poderá não estar presente e, sendo assim, excluirá também a responsabilidade do empregador.

Nas excludentes do nexos causal, ocorre que os fatos que levaram a ocorrência do acidente do trabalho não possuem meios que possam ser evitados por parte do empregador, sendo assim afastam o seu dever de indenizar, pois haverá a ausência do liame causal que constata a causa que teve o empregador com o infortúnio do trabalho. Analisaremos de uma forma breve a culpa exclusiva da vítima,

o caso fortuito, a força maior e o fato de terceiro, estas por serem as principais causas de exclusão do nexo causal nos acidentes de trabalho.

#### 6.5.1 Culpa exclusiva da vítima

A culpa exclusiva da vítima é nada mais do que o motivo que levou ao evento danoso ter partido da mesma. Nas lições de Gonçalves (2014, p. 643) seria:

Quando o evento danoso acontece por culpa exclusiva da vítima, desaparece a responsabilidade do agente. Nesse caso, deixa de existir a relação de causa e efeito entre o seu ato e o prejuízo experimentado pela vítima. Pode-se afirmar que, no caso de culpa exclusiva da vítima, o causador do dano não passa de mero instrumento do acidente. Não há liame de causalidade entre o seu ato e o prejuízo da vítima.

O mesmo autor continua a mencionar os exemplos que se enquadrariam na situação mencionada. Vejamos como explica Gonçalves (2014, p. 643):

E o que se dá quando a vítima é atropelada ao atravessar, embriagada, uma estrada de alta velocidade; ou quando o motorista, dirigindo com toda a cautela, vê-se surpreendido pelo ato da vítima que, pretendendo suicidar-se, atira-se sob as rodas do veículo. Impossível, nestes casos, falar em nexo de causa e efeito entre a conduta do motorista e os ferimentos, ou o falecimento, da vítima.

Outrossim, Vale ressaltar quanto a culpa concorrente da vítima com o seu empregador, isso por que, embora ela tenha também tido parte ela não foi a única a dar causa ao dano e por isso descaracterizaria a sua culpa como exclusiva passando a ser concorrente, neste caso a indenização poderá ser aplicada proporcionalmente, pois o nexo de causalidade em relação o acidente não foi excluído, apenas teve culpa de ambas as partes é o que diz o Art. 945. “Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”.

#### 6.5.2 Caso fortuito ou de força maior

Outrossim, tem-se também como excludente da responsabilidade civil o caso fortuito ou de força maior. O artigo 501 da CLT assim dispõe:

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.

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

(...)

O Código Civil ao tratar do assunto, não distingue o caso fortuito da força maior, é o que aponta o artigo 393, parágrafo único, do mencionado dispositivo ao dizer que “O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir”. Cavalieri Filho (2012, p. 71) os distingue da seguinte forma:

[...] Estaremos em face do caso fortuito quando se tratar de evento imprevisível e, por isso, inevitável; se o evento for inevitável, ainda que previsível, por se tratar de fato superior às forças do agente, como normalmente são os fatos da Natureza, como as tempestades, enchentes etc., estaremos em face da força maior, como o próprio nome o diz. É o *act of God*, no dizer dos ingleses, em relação ao qual o agente nada pode fazer para evitá-lo, ainda que previsível.

Para o mesmo autor, a imprevisibilidade é o que caracteriza o caso fortuito e já inevitabilidade é o que caracteriza a força maior.

Vale atentar-se ao que diz Oliveira (2011, p. 164) a respeito da forma que deve o magistrado se posicionar ao analisar as hipóteses de caso fortuito ou de força maior. Vejamos:

[...] Antes de adotar posicionamento definitivo sobre as hipóteses de força maior ou caso fortuito, é preciso avaliar se o empregador, pelo que ordinariamente acontece, dentro da razoabilidade e do estágio atual da tecnologia, poderia adotar medidas preventivas que teriam evitado o acidente ocorrido.

Vale mencionar que, a ausência de prevenção por parte do empregador não exclui o nexo de causalidade, estando este passível de pagar a indenização ao seu empregado, pois conforme afirma Oliveira (2011), ainda que o fato venha a ser imprevisível se as suas consequências puderem ser evitadas por parte do empregador e o mesmo não fizer, caberá a indenização, uma vez que configuraria a incidência do nexo causal e da culpa.

Embora o caso fortuito e a força maior sejam institutos diversos para a doutrina, ambos caminham juntamente em nosso ordenamento jurídico sendo cabíveis sempre que ocorrer um fato que não é possível impedir ou evitar.

### 6.5.3 Fato de terceiro

Outra hipótese que afastará também a responsabilidade civil é fato de terceiro. Aqui o acidente foi causado por um terceiro estranho à relação empregatícia, embora ocorrido no local e horário de trabalho da vítima, ficando excluída a participação do empregador para o resultado danoso sofrido por seu empregado. Oliveira (2011, p. 167) assim o define:

Será considerado 'fato de terceiro', causador do acidente do trabalho, aquele ato lesivo 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 [...]

O artigo 21 da Lei 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social) também equipara-se ao acidente de trabalho os seguintes fatos:

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

Nota-se, todavia, que a vítima receberá o amparo da Previdência Social, o que não caberá será a responsabilidade civil por parte do seu empregador, pois o mesmo não foi o causador do dano, excluindo então o nexo causal e conseqüentemente o seu dever de responsabilidade civil. Nada obsta que a vítima

entre com o direito da reparação civil contra o terceiro que, de fato, foi quem lhe causou o dano. Vale atentar-se nas lições de Venosa (2015, p. 71):

No caso concreto, importa verificar se o terceiro foi o causador exclusivo do prejuízo ou se o agente indigitado também concorreu para o dano. Quando a culpa é exclusiva de terceiro, em princípio não haverá nexos causal. O fato de terceiro somente exclui a indenização quando realmente se constituir em causa estranha à conduta, que elimina o nexos causal. Cabe ao agente defender-se, provando que o fato era inevitável e imprevisível.

Neste caso, se não for provado que o terceiro é culpado exclusivo no dano causado ao empregado, desde que tenha agido também com culpa, não caberá o dever de indenizar, visto que ocorre a ausência do nexos causal.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico teve como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador nas ocorrências de acidente de trabalho ou doença ocupacional ocorridas com o seu empregado. Para a presente pesquisa foi utilizado uma análise doutrinária e jurisprudencial a respeito da interpretação a ser dada as leis que abordam a responsabilidade civil do empregador.

No desenvolvimento do trabalho foi abordado em especial por se tratar do tema principal o conceito da responsabilidade civil bem como dos acidentes do trabalho e a aplicabilidade da responsabilidade do empregador ante os acidentes ocorridos com o seu empregado. Na sequência, também foi exposto a importância a ser dada pelo empregador no que tange a devida observância para a segurança do ambiente laboral bem como pessoal do trabalhador a fim de evitar possíveis riscos danosos a sua saúde.

Numa análise legal, objetivou-se expor como ocorre a aplicação atual da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho, tendo em vista o crescente número de acidentes que ainda se encontra em nosso país acarretando graves consequências para os empregados, em especial no que consiste a indenização, pois os mesmos por serem vítimas possuem grande dificuldade em provar a culpa do seu patrão, sendo esta o requisito essencial para a responsabilidade subjetiva.

Com o advento do código civil de 2002, foi incluída uma nova responsabilidade, denominada de responsabilidade civil objetiva calcada na teoria do risco. Para essa responsabilidade basta que a vítima prove a conduta, o dano e o nexo de causalidade da conduta do agente que causou o dano com o resultado danoso, sendo excluída a culpa que tanto impede a indenização ao empregado. Com essa nova responsabilidade, a doutrina e a jurisprudência encontraram uma solução mais justa para aplicar nas ocorrências de acidente do trabalho, pois por muito tempo foi taxativa apenas a aplicação da responsabilidade subjetiva baseada na culpa no que se consistia aos infortúnios do trabalho, isso porque seguia-se a previsão constitucional dada pelo artigo 7, inciso XXVIII da Constituição Federal.

Sendo assim, ao ser instituída a responsabilidade civil objetiva nos acidentes de trabalho por força da própria lei, situada no artigo 927, parágrafo único do Código

Civil, pode-se concluir que os acidentes de trabalho ocorridos com os empregados ao exercer suas atividades laborais que possuem riscos para a sua saúde, acarretará a responsabilidade objetiva do seu empregador para que ocorra a sua indenização. Todavia, a responsabilidade objetiva se aplica também diante da seguridade social no que tange ao benefício que tem direito o trabalhador.

Por fim, o presente trabalho monográfico, objetivou expor o entendimento majoritário de que é aplicada a responsabilidade civil objetiva do empregador sempre que houver acidente do trabalho com seu empregado, pois a responsabilidade do mesmo é baseada no risco da atividade econômica que este desenvolve com o objetivo de obter lucro conforme dispõe o artigo 927 do código civil. Todavia, apesar de grande parte da doutrina adotar a responsabilidade objetiva, vale ressaltar que esse ainda é um tema que muito se diverge entre a doutrina e a jurisprudência, vindo a ser aplicada à responsabilidade que melhor se enquadre no determinado caso concreto.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Código Civil. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

\_\_\_\_\_, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 03 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)> Acesso em: 30 de out. 2017.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. *Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/De17036.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De17036.htm)> Acesso em: 22 de out. 2017.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. *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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 11 de set. 2017.

\_\_\_\_\_, Presidência da República. *Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)> Acesso em: 22 de out. 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*, v.7: Responsabilidade civil, 25.ed. São Paulo: Saraiva 2011.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela*. Revista LTr, São Paulo, vol.76, n.03, p.1333-1354, Novembro de 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil, volume 3: Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 920p.  
Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/disciplina/direito-do-trabalho-i>>  
Acesso em: 12 de ago. de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Responsabilidade civil no acidente do trabalho*. Revista LTr, São Paulo, vol.77, n.04, p.445-449 , Abr.de 2013.

MELLO, Raimundo Simão de. *A responsabilidade do empregador pelos acidentes do trabalho – evolução histórica e legislativa*. Disponível em:  
<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/77921/2013\\_melo\\_raimundo\\_responsabilidade\\_empregador.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/77921/2013_melo_raimundo_responsabilidade_empregador.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 25 de ago. de 2017.

\_\_\_\_\_, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

NADER, Paulo. *Curso de direito civil, volume 7: responsabilidade civil*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por Acidentes de Trabalho ou Doença Ocupacional*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_, Sebastião Geraldo. *O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017*. Revista LTr, São Paulo, vol.81,n.09,p.1054- 1068, Set. de 2017.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *Responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional*. Revista LTr, São Paulo, vol. 76, n. 03, p. 308-321, Mar. de 2012.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho esquematizado*. 6. ed. São Paulo: Método, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho esquematizado*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

TARTUCE, Flávio. *Direito civil: Direito das obrigações e responsabilidade civil*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.vol 2

VENOSA , Sílvio de Salvo. *Direito civil: Responsabilidade Civil*. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2015.