



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**PAULO CESAR COLONETTI**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE  
TRABALHO**

**Tubarão-SC**

**2019**



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**PAULO CESAR COLONETTI**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE  
TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientação: Prof. Patrícia Santos e Costa, Msc.

**Tubarão-SC**

**2019**



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**PAULO CESAR COLONETTI**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE  
TRABALHO**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 02 de setembro de 2019.

Professora Orientadora: Patrícia Santos e Costa, MSc.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

Professor Arguidor Jeferson Puel, MSc.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela presença constante em minha vida.

## RESUMO

O acidente de trabalho é um infortúnio verificado no exercício laboral de que resulte lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o labor. Doravante, a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes do acidente de trabalho é de matéria trabalhista e relacionado ao próprio contrato firmado entre o empregado e empregador. A presente monografia tem como objetivo a análise das teorias acerca da responsabilidade civil do empregador por acidente do trabalho. O método utilizado foi o dedutivo, e a técnica de pesquisa empregada foi a revisão bibliográfica, bem como análise jurisprudencial, normativa e principiológica. Num primeiro momento foram mencionadas fontes formais do direito, sendo feitas considerações conceituais de elementos importantes para o desenvolvimento do tema responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho, quais sejam, empregador, empregado, relação de trabalho e relação de emprego, meio ambiente de trabalho e acidente de trabalho. Em seguida, foram explorados aspectos principiológicos, dando ênfase aos princípios do direito trabalhista que são fundamentos básicos para se tomar posse da dignidade da pessoa humana, do respeito ao meio ambiente laboral, bem como dos valores sociais do trabalho. E por fim, foi feita uma breve consideração sobre fontes formais do direito que podem dar suporte ao direito do trabalho para responsabilizar o empregador no infortúnio laboral. O capítulo último, explora o tema responsabilidade civil, fazendo menção as espécies de acidente de trabalho e sobrecarregando-as pela responsabilidade civil objetiva, fundada no risco e pela subjetiva, pautada na culpa. Enfim, dentro do tema em comento, teve como destaque fontes do direito, quais sejam a Constituição, a doutrina, os princípios, as leis e a jurisprudência, as quais serviram de fundamento para tornar o empregador responsável, diante de um infortúnio laboral.

Palavras-chave: Fontes do direito; acidente de trabalho; responsabilidade civil; empregado; empregador.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS.....</b>	<b>10</b>
2.1.1 Empregador.....	10
2.1.2 Empregado.....	11
2.1.3 Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	11
2.1.4 Meio Ambiente de Trabalho.....	12
2.1.5 Acidente de Trabalho.....	12
2.1.6 Responsabilidade Civil.....	14
<b>2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
2.2.1 Princípio da Proteção.....	15
2.2.2 Princípio da Norma mais favorável.....	16
2.2.3 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.....	17
2.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	18
2.2.5 Princípio da Primazia da Realidade.....	19
<b>2.3 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
2.3.1 A Jurisprudência como Fonte Subsidiária do Direito do Trabalho.....	21
<b>3 RESPONSABILIDADE CIVIL.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Natureza Jurídica da Responsabilidade Civil.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Pressupostos da Responsabilidade Civil.....</b>	<b>23</b>
3.2.1 Conduta.....	24
3.2.2 Dano.....	24
3.2.3 Nexo de Causalidade.....	26
3.2.4 Culpa.....	27

<b>3.3 Responsabilidade Civil Objetiva e Subjetiva.....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Espécies de Acidente de Trabalho.....</b>	<b>29</b>
3.4.1 Acidente do Trabalho Típico.....	30
3.4.2 Doença Profissional.....	30
3.4.3 Doença do Trabalho Atípica.....	30
3.4.4 Concausa.....	32
3.4.5 Acidente de Trabalho por equiparação.....	32
<b>3.5 Teorias que dispõem sobre o Dever de Indenizar no Acidente de Trabalho.....</b>	<b>33</b>
3.5.1 Culpa Aquiliana.....	33
3.5.2 Teoria Contratual.....	33
3.5.3 Teoria Objetiva.....	35
3.5.4 Teoria do Risco Profissional.....	36
3.5.5 Teoria do Risco Social.....	37
<b>3.6 Da Forma e do Lugar do Acidente de Trabalho.....</b>	<b>37</b>
<b>3.7 Prevenção pelo Acidente de trabalho.....</b>	<b>38</b>
3.7.1 A Lei e a Prevenção dos Acidentes de Trabalho.....	39
<b>3.8 O Entendimento Jurisprudencial nos Tribunais Trabalhistas.....</b>	<b>40</b>
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O risco e o próprio acidente de trabalho com possibilidades de afetarem os trabalhadores no ambiente laboral não podem ser desconsiderados. Passou então, o Estado a intervir nas relações de trabalho, propondo através das fontes do direito a proteção do obreiro, e, conseqüentemente, a efetivação do bem-estar social.

O presente estudo teve como tema a responsabilidade civil do empregador nos acidentes do trabalho, justificando-se tal escolha pelo interesse de pesquisar como se dá a proteção do trabalhador diante de um infortúnio laboral através das fontes formais do direito nos aspectos constitucional, principiológica, doutrinária, legal e jurisprudencial.

A presente monografia teve como objetivo dentro da análise das teorias acerca da responsabilidade civil do empregador por acidente do trabalho, investigar como as fontes formais do direito protegem o trabalhador vítima de acidentes no trabalho. Nesse sentido, importante foi apresentar os principais requisitos da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho, delineando relevantes aspectos para a configuração da mesma, nas suas vertentes objetiva e subjetiva.

O método utilizado foi o dedutivo, pelo qual foram analisadas informações essenciais referentes ao acidente de trabalho e a responsabilidade civil, as quais serviram de base para um raciocínio, para um estudo que leva a uma conclusão acerca da responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente do trabalho. A técnica de pesquisa utilizada consistiu na revisão bibliográfica concernente ao tema, voltada as fontes formais do direito.

Importante salientar aqui, que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, assegurou aos trabalhadores vários direitos, dando oportunidade a outros que, possivelmente, propõe o progresso da condição social do trabalhador. O artigo, em seu inciso XXVIII, aduziu que é encargo do empregador o pagamento de seguro contra acidentes de trabalho, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. O artigo 927, no seu parágrafo único, do Código Civil, bem como o *caput* do supradito artigo 7º da Constituição Federal defendeu a referida teoria, que em se tratando de atividade de risco, basta que se constate o dano em que a vítima se submeteu, bem como o nexo causal entre este

dano e a atividade exercida pelo trabalhador, para que haja assim, o dever indenizatório por parte do empregador.

Nesse sentido, através das fontes formais do direito, ficou constatado a aceitação razoável de que o empregador seja responsabilizado civilmente pela ocorrência de um infortúnio laboral, do qual foi vitimado em serviço o seu empregado, mesmo que aquele não incorra em dolo ou culpa para com o incidente. Para tal, em um primeiro momento foram pontuadas fontes formais do direito em sintonia com os aspectos conceituais, e de forma sequencial foram apresentados os desdobramentos da responsabilidade civil em sintonia com as fontes, quais sejam os pressupostos e as espécies de responsabilidade civil, os tipos de acidente de trabalho e as teorias que implicam no dever de indenizar quando ocorrido o infortúnio laboral, destacando aqui a teoria do risco.

Findou o trabalho, com uma coletânea jurisprudencial significativa indicando soluções adequadas às necessidades do trabalhador, e que reduziram ao mínimo os inconvenientes de incertezas diante do infortúnio laboral.

A partir da contextualização apresentada, questiona-se de que forma as fontes formais do direito protegem o trabalhador vítima de acidentes de trabalho? Com isso, surge a discussão de quais princípios e leis regulam o reconhecimento e a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador nos acidentes de trabalho, assim como se questiona sobre a possibilidade de invocação da responsabilidade subjetiva do empregador com base na noção de culpa presumida. Na mesma proporção, surge o questionamento sobre qual seria a melhor forma de se combinarem, nos variados casos concretos, as duas vertentes de responsabilização civil do empregador para fins de prevenção e reparação dos danos oriundos de acidente de trabalho.

## **2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

Como alicerce da validade da norma jurídica, a fonte supõe antecipadamente um conjunto de normas em que as de maior hierarquia compõem a fonte das de hierarquia inferior. Diniz (2017) cita Nelson de Souza Sampaio (p.51), o qual assevera que “a fonte jurídica seria a origem primária de direito, tratando dos fatores reais que condicionaram o aparecimento da norma jurídica.”

As fontes formais do Direito do Trabalho, as quais nortearão a pesquisa, ganham o “status” de secundárias ou subsidiárias às fontes consideradas de ebulição social, quais sejam, as fontes materiais do direito. Nesse sentido, Délio Maranhão (2005, p.149) define fontes materiais do direito, como sendo “os fatores sociais que contribuem para a formação da substância, do conteúdo da norma jurídica.”

Trata-se de um momento pré-jurídico, uma pressão exercida pelos trabalhadores em face do Estado e dos empregadores. E também dos empregadores em busca da flexibilização das normas. Nesse contexto, as fontes formais visam expressar juridicamente as fontes materiais, dando-lhes o caráter de direito positivo.

O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas destaca “os modos de expressão da norma jurídica positiva retratada nas normas jurídicas, ou seja, normas jurídicas propriamente ditas, obrigatórias e predeterminadas. São as fontes formais secundárias.”

É a norma especializada, não necessariamente escrita. São elas: jurisprudência, analogia, equidade, princípios e normas gerais do direito, usos e costumes e o direito comparado. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no artigo 8º, em seu parágrafo único reza que, “o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (BRASIL, 2017). Ou seja, “o Código Civil (Direito Comum) é fonte formal subsidiária do Direito do Trabalho.”

Há uma forma de comunicação protetiva das normas formais positivadas com o infortúnio acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador para com o empregado.

### **2.1 CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS**

#### **2.1.1 EMPREGADOR**

Nos moldes do artigo 2º da CLT, empregador é pessoa física ou jurídica que admite, assalaria e dirige o empregado, assumindo os riscos da atividade econômica. Assevera José Carlos Junior (2014, p.55) que empregador é:

[...] no âmbito da relação de trabalho subordinado, é a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviços do obreiro. Celebrado o contrato de trabalho, o empregador assume a obrigação principal de pagar salários ao trabalhador.

Destaca-se então, que assumir os riscos da atividade econômica pelo empregador, significa também, tomar para si as consequências da atividade econômica, inclusive a responsabilidade civil por um infortúnio no ambiente de trabalho.

### 2.1.2 EMPREGADO

A Consolidação das Leis trabalhistas em seu artigo 3º define empregado como sendo toda “pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

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

Nesse contexto, é legal e digno que empregador e empregado não firmem direitos e deveres resguardados pelas fontes do direito, evitando assim, infortúnios no ambiente de trabalho e conseqüente reparação dos danos causados.

### 2.1.3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho é o vínculo genérico pelo qual uma pessoa presta serviço a outrem. De acordo com Saraiva (2006, p. 34), “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2007, p. 455) assevera que:

[...]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 vigorantes.

Desta forma, a relação de emprego é um vínculo jurídico, uma espécie de relação de trabalho que se baseia no nexos entre empregador e empregado. Regulada por normas jurídicas trabalhistas, tal qual a Consolidação das Leis Trabalhistas no seu artigo 3º, que “caracteriza a relação de emprego como sendo, pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante pagamento de salário.” (BRASIL, 1943). É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com personalidade, mediante remuneração, não eventualidade e por pessoa física. A existência da relação de emprego somente se verifica quando todas essas características estiverem presentes ao mesmo tempo.

O acidente de trabalho que ocorre possivelmente no local em que o trabalhador passa a maior parte do dia, Cláudio Brandão (2009, p.117) assevera tomando como ponto de partida, “a compreensão de que o acidente e a doença do trabalho decorrem, necessariamente, do acidente e da doença no sentido genérico, ambos tem em comum o fato de serem originados do labor [...] executado de forma subordinada pela pessoa do empregado.”

Nesse contexto, a relação de trabalho quando afetado por um infortúnio do trabalho, evento casual, gerará efeitos no contrato de trabalho, bem como podendo também gerar consequências no âmbito previdenciário.

#### 2.1.4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente de trabalho é possivelmente aquele local em que, o trabalhador passa a maior parte de seu dia, considerado que em regra, cumpre jornada de oito horas de trabalho. Daí a importância de que esse local seja não apenas agradável, mas também não lhe cause males à saúde, à integridade física e mental. Como afirma Celso Antônio Pacheco (2003, p. 22/23), “meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.”

#### 2.1.5 ACIDENTE DE TRABALHO

A relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado. O artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), caput, conceitua “empregador como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade

econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” Com o citado, fica evidenciado a dependência do empregado para com o empregador. Dentro deste contexto, pode estar inserido o infortúnio no ambiente de trabalho.

A doutrinadora Maria Helena Diniz (2007, p. 119) assim ensina sobre o acidente de trabalho:

[...] evento danoso que resulta do exercício do trabalho, provocando no empregado, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

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

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

O acidente no trabalho não é mero fator do acaso, ou seja, relacionado ao caso fortuito ou força maior. Neste caso, imprevisível e inevitável. Assim aduz José Cairo Júnior (2015, p. 56) “[...] engana-se, entretanto, quem pensa ser o acidente de trabalho, como a própria expressão sugere, um evento decorrente do acaso. Se assim fosse, não haveria qualquer possibilidade de adoção de medidas preventivas.”

Neste mesmo norte, José Cairo Júnior (2015, p.56) afirma que:

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

Deduz-se então, que o acidente de trabalho não ocorre por mera causalidade, eis que imprescindível haver fato provocador do dano indenizável no que tange ao mesmo. Como bem destaca Raimundo Simão de Melo (2013, p. 316):

a grande parte dos acidentes laborais, na atual modernidade industrial e tecnológica, decorre da falta de prevenção dos ambientes do trabalho, como decorre da ausência de

cuidados mínimos e especiais na adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção dos riscos ambientais.

Nesse contexto, existem inúmeras atividades caracteristicamente perigosas em que os acidentes decorrentes dela não podem ser considerados como meros infortúnios do acaso, pois são perfeitamente previsíveis e preventivos, sendo suas causas identificáveis e possíveis de serem neutralizadas ou até mesmo eliminadas.

#### 2.1.6 RESPONSABILIDADE CIVIL

A Responsabilidade Civil do empregador para com a vítima do acidente de trabalho é subjetiva e extracontratual, sempre que agir com culpa ou dolo. O patrão deverá ressarcir os danos e os prejuízos que o trabalhador teve em decorrência do acidente. É entendimento jurisprudencial majoritário, a contemplação da responsabilidade do empregador para com o empregado nos seguintes termos:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR, DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. O Art. 186 do novo Código Civil determina que para que haja a reparação do dano é necessária a presença de três requisitos específicos, a lesividade do ato apontado, a verificação do dano e o nexo de causalidade entre o dano e o ato lesivo. Configurado nos autos que a recorrida contribuiu culposamente para a configuração do acidente de trabalho que vitimou o reclamante, causando lesão, dano estético na mão esquerda deste último, deve reparar o dano causado ao obreiro, pagando indenização respectiva Recurso do reclamante a que se dá parcial provimento. (TRT-6 – RO: 267200631206002 PE 2006.312.06.00.2, Data de Publicação: 16/05/2007) (BRASIL, 2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO TRABALHO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Não demonstrada nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no Art. 896 da CLT. Fundamentos da decisão denegatória não desconstituídos. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST – AIRR: 1810406720065180004 47 181040-67.2006.5.18.0004, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 17/12/2008, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/02/2009) (BRASIL, 2016)

O empregador ao descumprir as normas das fontes formais do Direito do Trabalho, no local onde o trabalhador desempenha suas atividades laborais, causando-lhe acidente de trabalho, torna-se responsável pelo pagamento das indenizações decorrentes do mesmo.

## 2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os fundamentos básicos ou princípios fundamentais, quais sejam o respeito ao meio ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado de Direito, se inserem na perspectiva da finalidade social da lei e do bem comum, pelo que toda norma e cada instituto do ordenamento jurídico pátrio devem ser compreendidos e interpretados à luz desses fundamentos, devendo a interpretação evidenciar a harmonia dos sistemas jurídicos e se orientar pelos princípios fundamentais. O doutrinador Celso Antônio Bandeira Mello (2004, p. 230) define o princípio como sendo:

o mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que dá por nome sistema jurídico positivo.

Tendo em vista os objetivos sociais e políticos do Direito do Trabalho, é de suma importância o estudo dos princípios inspiradores deste ramo do direito, eis que lhe revelam o seu conteúdo ético, social e político. Acerca da acepção de princípio, cita-se o magistral ensinamento de Jorge Miranda (1990, p. 197-198):

o Direito não é mero somatório de regras avulsas, produto de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido, é valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos.

Nesse sentido, é necessário preservar a função social do direito, e aplicar ao Direito do Trabalho os direitos constitucionais protegidos e tidos como garantias fundamentais, quais sejam, a vida, a liberdade, a igualdade e a segurança no trabalho.

### 2.2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O Princípio da Proteção visa atenuar a desigualdade entre o empregado e o empregador, originada pela ausência de equilíbrio material perante a supremacia econômica do empregador. O trabalhador é a parte mais frágil na relação de trabalho, e em virtude da sua

hipossuficiência, o princípio da proteção tende a orientar, condicionar, legitimar e dar força normativa para que o empregador seja responsabilizado civilmente por um infortúnio sofrido pelo obreiro no ambiente de trabalho. Arnaldo Susseking (2010, p. 117) informa que:

O princípio protetor do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes forma a base do contrato de trabalho

Ainda, corroborando com o exposto acima, Arnaldo Sussekind (2010, p. 116) define o princípio da proteção como “aquele que em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”.

Em decorrência desta hipossuficiência econômica e social, é preciso atribuir um patamar jurídico mais forte ao empregado.

### 2.2.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

O princípio da norma mais favorável é um desdobramento do princípio da proteção, sendo que a lei atua assegurando o mínimo de garantias sociais ao empregado. É o que o autor Maurício Godinho Delgado (2011, p. 180) atribui “como *o patamar mínimo civilizatório*, passível de tratamento mais benéfico pela vontade das partes ou por outra fonte do Direito.” A relevância da hierarquia das fontes no Direito do Trabalho consiste na dinâmica na qual a norma vai extrair o seu fundamento de validade.

A prevalência da norma mais favorável é consequência do princípio da proteção, o qual norteia todo o Direito do Trabalho (artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil e artigos 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho). Aduzem os referidos artigos da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943)

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou

indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943)

Assim sendo, reza o princípio da norma mais favorável que, entre duas ou mais normas vigentes na mesma época e igualmente aplicáveis ao caso concreto, aplica-se a mais favorável ao empregado.

### 2.2.3 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O princípio da indisponibilidade está relacionado à impossibilidade, em regra, da renúncia dos direitos do trabalhador no Direito do Trabalho. Ato pelo qual o empregado, por simples vontade, abriria mão de direitos que lhe são assegurados pela legislação.

O artigo 9º da CLT reza que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Assevera Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, p. 98) que o Direito do Trabalho tem como um de seus preceitos fundamentais o princípio da irrenunciabilidade, no sentido de que o empregado não pode dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública.

A Constituição Federal erigiu a princípio constitucional o direito à saúde, o qual, aliás, mostra-se indissociável de dois outros princípios, também constitucionais: o da dignidade da pessoa humana e o da garantia a um meio ambiente do trabalho equilibrado. Neste contexto, interessante citar os seguintes artigos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quais sejam:

Artigo 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Artigo 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 um dos fundamentos “a dignidade da pessoa humana”. (BRASIL, 1988)

Artigo 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder

público e à coletividade o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações.  
(BRASIL, 1988)

Reza ainda, no §1º, inciso V do artigo 225 que se faz necessário “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente”.

Artigo 200. Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. (BRASIL, 1988)

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador se fundamenta na constatação, com matriz constitucional, de que as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, a qual a sociedade democrática não concebe ver reduzida em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho. Neste sentido, cita-se os seguintes artigos da Constituição da República Federativa do Brasil, quais sejam:

Artigo 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 um dos fundamentos “a dignidade da pessoa humana”. (BRASIL, 1988)

Artigo 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. (BRASIL, 1988)

Os direitos adquiridos pelo trabalhador rumaram ao princípio da indisponibilidade. A Constituição Federal de 1988 não autoriza a renúncia, a não ser que esteja expressamente prevista a possibilidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Isso vem a confirmar a segurança do princípio da proteção ao trabalhador.

#### 2.2.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O princípio da continuidade do contrato de trabalho fundamenta a manutenção do pacto laboral entre o trabalhador e o empregador. Trata-se de uma presunção conveniente que deve proporcionar segurança econômica ao obreiro. Na percepção de Sérgio Pinto Martins (2006, p. 77) menciona-se que:

A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, como exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. O Enunciado 212 do TST adota essa ideia ao dizer que “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

O fundamento do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego é a natureza alimentar do salário, sendo razoável que o Direito do Trabalho proteja a relação de emprego.

### 2.2.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O Princípio da Primazia da Realidade do Direito do Trabalho revela que em caso de falta de harmonia e discordância entre o que ocorre na realidade dos fatos e o que emerge de documentos, deve-se privilegiar a verdade real. Assevera Américo Plá Rodriguez (2015, p. 352-353) que:

No Direito do Trabalho importa o que acontece na prática, mais do que aquilo que consta em documentos, instrumentos, formulários pactuados solenemente. O que importa são os fatos. Demonstrados os fatos eles não podem ser eliminados por documentos ou formalidades.

Sobre a importância da aplicabilidade do Princípio da verdade real no direito do trabalho, também na lição de Carlos Zangrando (2011, p. 219) elucida que:

Em todo negócio jurídico deve-se buscar a vontade das partes, devendo o contrato traduzir os fins objetivados e o próprio comportamento repetido das partes, extraindo daí o real negócio firmado. No Direito laboral, interessa a verdade dos fatos, sobrepondo a qualquer formalidade, documento ou pacto convencionado entre as partes.

Para contextualizar a utilização do Princípio da Primazia da Realidade no acidente do trabalho, a não emissão da Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT) para a Previdência Social pelo empregador, não dificulta a ação trabalhista no pedido de indenização pelo trabalhador, pois é documento formal. O Princípio em questão, faz predominar o fato da ocorrência do acidente, que é a verdade real.

O Princípio da Proteção é traço fundamental da Justiça do Trabalho para restabelecer o equilíbrio na relação jurídica de trabalho entre as partes. Assim sendo, o “in

dubio pro operário” pode ser utilizado na interpretação da norma e princípios, tal qual, o Princípio da Primazia da Realidade.

### **2.3 FONTES FORMAIS NO DIREITO DO TRABALHO**

As Fontes Formais do Direito do Trabalho possuem esse nome por atribuírem forma ao tratamento dado pela sociedade à determinado valor, em determinada época. São elas que “formulam” as normas válidas. As fontes do Direito do Trabalho, as quais tem destaque no tema responsabilidade civil podem ser: a Constituição, as leis em geral, os princípios, a doutrina, a sentença normativa, o acordo e convenção coletiva, o regulamento de empresa, o contrato de trabalho e Convenção Internacional do Trabalho e a Jurisprudência.

A inquietação com os direitos do obreiro, estão abundantemente cuidados pelas fontes do direito, sendo possível concluir que a adoção de um sistema adequado de responsabilização civil do empregador por acidentes de trabalho é um imperativo que encontra firme apoio no ordenamento constitucional. Diversos textos legais demonstram a atenção existente em nosso ordenamento jurídico com a questão da saúde e da integridade física dos trabalhadores, o que ajuda na obtenção da fundamentação para a responsabilização civil do empregador. Do ponto de vista de Flávia Moreira Marchiori (RST nº 299, p. 111) conclui-se que:

O aparato normativo acerca da proteção à saúde do trabalhador está contido de forma clara e evidente no ordenamento jurídico pátrio. Deste modo, não há que se contestar quanto à obrigatoriedade do Poder Público de fiscalizar o adimplemento da obrigação do empregador de manter o obreiro saudável diante da realização do labor. Neste aspecto, para melhor qualidade de vida, o trabalhador, assim, necessita conviver em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, a fim de que o exercício do trabalho não prejudique a sua saúde mental e, por consequência, à sua integridade física.

Nesse contexto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 como Carta Magna, sustenta de forma mais ampla os direitos e garantias fundamentais e humanos, caracterizando-se por ser uma Constituição Social.

Deste modo, entende-se que proteção das Fontes do Direito à saúde do trabalhador, bem como a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado dão preferência pela qualidade de vida do obreiro, assegurando a sua integridade física e mental, caracterizando-se, portanto, como direito fundamental e humano. Assim, diante das Fontes do Direito em

vigor no Estado, fica evidente a caracterização do meio ambiente do trabalho equilibrado como instrumento para a efetivação da proteção à saúde do obreiro.

### 2.3.1 A JURISPRUDÊNCIA COMO FONTE SUBSIDIÁRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Os órgãos superiores do trabalho, tem tomado para si em parte o papel de legislador, e faz isso com o objetivo de garantir uma previsibilidade maior frente a uma legislação que é difícil de ser alterada e criada, e buscando adequação judiciário em um montante de ações judiciais em grande concentração. Nos dizeres de Hans Kelsen (1984, p. 336):

O tribunal recebe poder ou competência para produzir, para o caso que tem perante si, uma norma jurídica individual cujo conteúdo não é de nenhum modo predeterminado por uma norma geral de direito material criada por via legislativa ou consuetudinária. Neste caso, o tribunal não aplica uma tal norma geral, mas a norma jurídica que confere ao tribunal poder para esta criação ex novo de direito material. Costuma dizer-se que o tribunal tem competência para exercer a função de legislador. Isto não é completamente exato quando por legislação se entenda a criação de normas jurídicas gerais. Com efeito, o tribunal recebe competência para criar apenas uma norma individual, válida unicamente para o caso que tem perante de si. Mas esta norma individual é criada pelo tribunal em aplicação de uma norma geral tida por ele como desejável, como 'justa', que o legislador positivo deixou de estabelecer.

Contraopondo-se à Kelsen, Alfredo Ross (2000, p. 116) entende que a jurisprudência é fonte do direito, assim como a lei. Dar o status à jurisprudência de fonte ou não, decorre de uma posição ideológica.

A jurisprudência surge no âmbito trabalhista como uma hipótese de proporcionar "segurança jurídica", ao mesmo tempo em que propicia uma regramentos sobre questões práticas e atuais do direito do trabalho, que não estão previstas na legislação ou sobre a qual há recorrentes dúvidas.

Entende Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 255-256) que:

A jurisprudência pode ser fonte do Direito do Trabalho, se a análise for além da teoria clássica, para quem o juiz apenas é um escravo da lei, não podendo criar normas para ordenar a sociedade. Pois é a teoria moderna do Direito que entende que a jurisprudência é possível de ser aceita como fonte.

Nos dizeres do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2007, p. 170) a jurisprudência tem se assemelhado à legislação por seu caráter de comando geral, impessoal e abstrato das súmulas. O doutrinador ainda assevera que:

As orientações jurisprudenciais, embora não filiadas ao princípio estrito da reserva legal, têm inquestionável força jurídica. No Direito do Trabalho a própria legislação enfatiza a jurisprudência como fonte normativa – ao menos supletiva (art. 8, CLT). Não obstante seu papel vai além de simples fonte subsidiária do direito.

Nesse sentido, reza o artigo 8º da CLT:

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

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Red. L. 13.467/17).

Diante de tudo isto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é o “ponto de origem”, a pedra fundamental, devendo toda a ordem jurídica ser projetada, delineada por ela. De forma que a Constituição é responsável por refletir os anseios sociais, e os valores cultuados pela sociedade em que se insere. Desta forma, tanto as leis quanto as decisões jurídicas devem observância às determinações constitucionais, e devem prezar pela guarda dos Direitos e Garantias Fundamentais expressos no seu texto.

### **3 RESPONSABILIDADE CIVIL**

#### **3.1 NATUREZA JURÍDICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

A natureza jurídica da responsabilidade civil é exercida como ferramenta reparatória em favor da vítima do infortúnio laboral. Instituto de grande importância, visto que é através deste que perpetua a ideia de segurança e garantia de que a vítima será reparada e restituída do dano causado.

Segundo Maria Helena Diniz (2003, p. 6-7):

A responsabilidade civil cinge-se, portanto, a reparação do dano causado a outrem, desfazendo tanto quanto possível seus efeitos, restituindo o prejudicado ao status quo ante. A responsabilidade civil constitui uma relação obrigacional que tem por objeto a prestação de ressarcimento. Tal obrigação de ressarcir o prejuízo causado pode originar-se: a) da inexecução de contrato; e b) da lesão de direito subjetivo, sem que preexista entre lesado e lesante qualquer relação jurídica que a possibilite. [...] Visa, portanto, garantir o direito do lesado a segurança, mediante pleno ressarcimento dos danos que sofreu, reestabelecendo-se na medida do possível o status quo ante.

Já para Sílvio Rodrigues (2001, p. 8), a responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependem, e ainda, a indenização não se mede pela gravidade da culpa, mas pela extensão do dano.

Para caracterizar o estabelecimento duplice da natureza jurídica do instituto, nos dizeres de Raimundo Simão Melo (2010, p.235), a responsabilidade civil serve também, como veículo sancionatório e pedagógico em face do empregador causador do dano acidentário.

#### **3.2 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

A responsabilidade civil surge com a ocorrência de um dano, tendo como finalidade reparar o dano patrimonial e compensar o dano extrapatrimonial. A partir desta diretriz, tem-se que não é todo acidente de trabalho que gera direito à indenização para a vítima. Para configurar o dever de indenizar, é necessário a presença de requisitos, quais sejam, a conduta, a culpa, o dano e o nexo causal.

### 3.2.1 CONDUCTA

O comportamento humano se manifesta por conduta ativa ou passiva, na medida em que se exterioriza mediante uma ação ou omissão.

Assevera Sílvio Rodrigues (2003, p.15) que a responsabilidade pode decorrer de ação ou omissão do próprio causador do dano, de ato danoso de terceiro sob a responsabilidade do agente, bem como de danos causados por coisas de sua guarda.

A voluntariedade de conduta ativa (positiva) ou omissiva (negativa), traduz no contexto de praticar ato, o qual não podia praticar, ou deveria praticar, e não o praticou; de forma que a conduta conduz ao reconhecimento da responsabilidade civil por ter causado um dano. Dessa forma, surge a obrigação do empregador indenizar o trabalhador pelo acidente de trabalho que vier a sofrer, em virtude de ter concorrido culposa ou dolosamente para sua produção, sem que se possa dizer, com certeza, que praticou ato ilícito.

### 3.2.2 DANO

O dano como pressuposto da indenização civil, pode ser conceituado como toda desvantagem que o empregado experimenta em seus bens jurídicos como o patrimônio, corpo, vida, saúde, honra e bem-estar. Caso o empregado não sofra prejuízo ou lesão, logicamente não há o que reparar. Nesse sentido, Sérgio Cavalieri Filho (2006, p.95) dispõe que:

[...] o dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode-se haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade se dano.

O empregado quando celebra o contrato de trabalho, não se expõe a nenhuma espécie de risco. Têm, portanto, o direito de manter seu patrimônio físico, moral e econômico, intocável até o termo do contrato. Assim sendo, o empregador será responsável por qualquer dano corporal, moral ou financeiro sofrido pelo empregado em decorrência do exercício das suas funções, eis que detém o risco do negócio; é o que reza o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A responsabilidade civil está relacionada com as modalidades de dano, quais sejam, dano material (lesão a bem juridicamente protegido referente ao patrimônio) e o dano moral (lesão à imagem) de pessoa física ou jurídica. No dano material, há a permissão de reparação

integral, e, ao contrário, o dano moral busca compensar a ofensa sofrida, pois impossível quantificá-lo.

Maria Helena Diniz (2005, p.70) aduz que:

[...] a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável.

A propósito, em relação aos danos materiais, Sebastião Geraldo Oliveira (2007, p.201) deixa evidente que a reparação deve obedecer ao princípio da *restitutio in integrum*, recompondo o patrimônio do ofendido como se o evento lesivo não houvesse ocorrido:

[...] cabendo à vítima ou seus dependentes relacionar para os fins de ressarcimento, qualquer outra despesa efetiva que o acidente tenha causado, para obter a recomposição integral do patrimônio anterior ao evento, dentro do princípio da *restitutio in integrum* ou da restauração do status quo ante. Isso porque a ideia de central da indenização está estruturada no propósito da recomposição do patrimônio do acidentado ao mesmo patamar existente antes do acidente, pela lógica da equivalência matemática.

No contexto do estudo de modalidade de dano, o material se subdivide em dano emergente-aquele que o lesado efetivamente sofreu com o ato ilícito ou com a atividade de risco do ofensor; e lucro cessante - o aumento que o patrimônio do ofendido obtería, mas que deixou de ter em razão do evento danoso. Corrobora Pablo Stoze Gagliano (2009, p.41) aduzindo:

Dano emergente - corresponde ao efetivo prejuízo experimentado pela vítima, ou seja, “o que ele perde”; b) lucros cessantes – corresponde àquilo que a vítima deixou razoavelmente de lucrar por força do dano, ou seja, “o que ela não ganhou”.

Para o estudo acima, contribuem os artigos 402, 403 e 949 do Código Civil Brasileiro de 2002 e a súmula 229 do Supremo Tribunal Superior nos seguintes termos:

Artigo 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Artigo 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Artigo 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

S. 229 STF. A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

Nesse sentido, o infortúnio laboral acarreta em prejuízos de direito, interesse ou bem patrimonial ou extrapatrimonial do trabalhador.

### 3.2.3 NEXO DE CAUSALIDADE

A relação causal é pressuposta essencial para a caracterização da responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. Necessário então, caracterizar uma ligação entre o fato, o infortúnio laboral e a função do empregado. Ou ainda, que o resultado (dano) tenha sido causado pela conduta do agente (ação ou omissão), estabelecendo-se assim, uma relação direta de causa e efeito.

Nesse contexto, Rodrigo Borges (2004, ano 8, n. 261) explica que:

Tem que haver causalidade para que haja infortúnio do trabalho. Para isso, a causa do acidente ou doença tem que ter relação com o trabalho, tem que ser no exercício da atividade para que se tenha relevância jurídica. O empregado que sofre um acidente dentro do ambiente de trabalho ou no trajeto deste se caracteriza como acidente de trabalho, como também nos casos de morte, redução da capacidade laboral, ou seja, o acidente deverá ser resultante da prestação laboral ou que a incapacidade ou morte sejam resultantes desta. Se no caso o empregado foi morto por causa de briga com um desafeto não houve risco profissional, nesse caso não há amparo de infortúnio, e este trabalhador receberá apenas benefícios previdenciários.

Ao definir nexo de causalidade, assevera Sílvio de Salvo Venosa (2003) ensinando que:

O conceito de nexa causal, nexa etimológico ou relação de causalidade deriva das leis naturais. É o liame que une a conduta do agente ao dano. É por meio do exame da relação causal que concluímos quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa, mas nunca dispensará o nexa causal. Se a vítima, que experimentou um dano, não identificar o nexa causal que leva o ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida.

Maria Helena Diniz (2007, p. 107) corrobora explicando que:

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

Diante do exposto, é notório que se pode impor a alguém o dever de indenizar o prejuízo experimentado por outrem, é necessário que haja uma relação de causalidade entre o ato culposo praticado pelo agente e o prejuízo sofrido pela vítima.

### 3.2.4 CULPA

Na culpabilidade, a ação é desprovida de intenção e mesmo assim ocorre o dano. E para isso, a conduta culposa deve ser caracterizada por negligência, imperícia ou imprudência. Nos ensina Carlos Gonçalves (2009, p.299) que:

A negligência consiste na inobservância de normas que ordenam um agir atento, capaz, com solicitude e discernimento. A imperícia, por sua vez, diz respeito à falta de habilidade ou mesmo de aptidão para a prática de certos atos. A imprudência, por fim, compõe-se de uma conduta precipitada, da qual o agente deveria abster-se em prol da segurança alheia.

Por sua vez, Maria Helena Diniz (2008, p.39) ensina que:

No nosso ordenamento jurídico vigora a regra geral de que o dever de ressarcimento pela prática de atos ilícitos decorre da culpa, ou seja, da reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente. O comportamento do agente será reprovado ou

censurado quando, ante circunstâncias concretas do caso, se entende que ele poderia ou deveria ter agido de modo diferente.

No pensamento de Carlos Gonçalves (2009, p.16), é admitido que só perante a um evento previsível pode-se cogitar a culpabilidade, caso contrário tal aceção não tem razão de ser. É admitida na modalidade subjetiva de responsabilidade civil como requisito, podendo haver responsabilidade civil sem culpa. O parágrafo único do artigo 927 do Código Civil afirma que “haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa”, e, portanto, não exime o agente da sua responsabilidade.

### **3.3 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA**

A Emenda Constitucional número 45 do ano de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações oriundas da relação de trabalho como um todo. O artigo 114, no inciso V da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), prevê que é competente a Justiça do Trabalho para resolver “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

A Responsabilidade Civil é gênero, o qual admite duas espécies de Responsabilidade Civil, quais sejam, a subjetiva e a objetiva. Preceitua Rui Stoco (2007, p. 139) que a responsabilidade civil:

[...] divide-se, no aspecto subjetivo ou da vontade, em responsabilidade objetiva (sem culpa quando o dever de reparar decorre só do fato do dano desde que existente o nexo causal); e subjetiva, que repousa fundamentalmente no conceito de culpa, sem a qual, não nasce a obrigação de indenizar, e quanto ao agente causador, em responsabilidade por fato próprio, por fato de terceiro, por fato das coisas ou por fato de animais.

O tema em comento encontra suporte em fonte formal da legislação na estrutura constitucional e no Código Civil de 2002. Nesse sentido, expõe-se:

Artigo 7, XXVIII CF/88. Fornecimento de seguro contra acidente de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Artigo 186 CC/02. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Artigo 187 CC/02. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Artigo 927 CC/02. Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

O contexto legal nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (CC/02) e do artigo 2º da Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), aponta que a atividade de empresa gera riscos, sendo que o empregador assume os mesmos. Trata-se da Responsabilidade Civil Objetiva.

Artigo 927, § 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, riscos para os direitos de outrem.

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

Pelo fato de que o empregador lucra com a atividade de risco, deve indenizar os danos, desde que decorrentes destes riscos. Melhor dizendo, mesmo que não haja qualquer ilícito no procedimento adotado pela empresa, os danos devem ser reparados se atingirem a integridade física ou mental do trabalhador; pois o risco é inerente a atividade desenvolvida, ante a grande possibilidade de ocorrer o infortúnio.

Conforme se denota, a teoria subjetiva repousa na culpa do empregador como fundamento e pressuposto da obrigação reparatória de dano. Dessa forma, se não restar comprovada, não haverá o dever de reparação. Já a teoria objetiva, independe da culpa do empregador, bastando o trabalhador demonstrar o dano e o nexo causal para surgir o dever de indenizar.

### **3.4 ESPÉCIES DE ACIDENTE DE TRABALHO**

De um modo geral três são as espécies de acidentes do trabalho. Acidente do trabalho típico, doença profissional e doença do trabalho atípica.

#### 3.4.1 ACIDENTE DO TRABALHO TÍPICO

Não há conceito legal para acidente de trabalho típico, mas existe a previsão das consequências do fato acidente. Contudo, podemos entender como um dano que abrange não apenas o empregado, mas também, o patrimônio da empresa. Decorre de evento único ocorrido no ambiente e no horário de trabalho.

O artigo 19 da Lei n. 8.213/91 elenca as características do acidente do trabalho típico, quais sejam, um evento danoso, decorrente do serviço de trabalho a serviço da empresa, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, e que por sua vez cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho.

O doutrinador Cláudio Brandão (2006, p. 123), ao escrever sobre acidente de trabalho típico esclarece que o acidente do trabalho típico “é um evento, em regra, súbito, ocorrido durante a realização do trabalho por conta alheia, que acarreta danos físicos ou psíquicos à pessoa do empregado, capazes de gerar a morte ou a perda, temporária ou permanente, de sua capacidade laboral.”

Resta muito claro, que o acidente do trabalho típico ocorre no exercício da função do obreiro, e necessário o nexos causal com a presença da causalidade, a qual deve ocorrer independentemente da vontade do obreiro. Relevante é, a presença do infortúnio.

#### 3.4.2 DOENÇA PROFISSIONAL

A lei n. 8.213/9, no artigo 20, inciso I, destaca 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, como por exemplo, a tenossinovite (inflamação dos tendões) em relação aos digitadores, pianistas e montadores; radiações ionizantes (catarata) profissional soldador e a silicose para os trabalhadores de mineração, dentre outros.

#### 3.4.3 DOENÇA DO TRABALHO TÍPICA

A doença do trabalho está ligada a salubridade do meio ambiente de trabalho e não a função, atividade desempenhada no trabalho e não a função, atividade desempenhada no trabalho, como por exemplo um trabalhador exposto a ruído excessivo, razão pelo qual vem a desenvolver disacusia (surdez). Esse é um caso típico de doença do trabalho.

Para a diferenciar doença profissional de doença do trabalho, José Affonso Neto Dallegrave (2014, p.393) estabelece que:

As **doenças profissionais**, também conhecidas como tecnopatias, têm no trabalho a sua causa única e eficiente por sua própria natureza. São, pois, as doenças típicas de algumas atividades laborativas como, por exemplo, a silicose em relação ao trabalhador em contato direto com a sílica. Em tais moléstias o nexa causal capaz de equiparar ao conceito jurídico de acidente do trabalho encontra-se presumido na lei (presunção juris et de jure). As **doenças do trabalho**, também conhecidas como mesopatias, são aquelas que não têm no trabalho a causa única ou exclusiva, mas são adquiridas em razão das condições especiais em que o trabalho é realizado. São patologias comuns, mas que também podem ter origem e desenvolvimento na execução do trabalho em condições irregulares e nocivas.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins (2012, p. 418) assevera que:

A **doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante de relação do Anexo II do Decreto n. 3.048. São doenças inerentes exclusivamente à profissão e não ao trabalho, embora possam ser desenvolvidas no trabalho. Há presunção da lei [...]. As doenças profissionais são as causadas por agentes físicos químicos ou biológicos inerentes a certas funções ou atividades, não se confundem com os acidentes-tipo, pois tem atuação lenta no organismo humano. [...] **Doença do trabalho**, que é a adquirida ou desencadeada em razão de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, desde que constante da relação mencionada no Anexo II do Decreto n.3.048. [...]

Admite-se então, que a doença profissional decorre de risco específico da atividade do empregador, enquanto que a doença do trabalho pode emergir de causa genérica. Diferenciar é muito importante, pois a doença profissional admite o nexa indireto (N.T.E.P.-Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário) podendo inclusive dispensar a prova técnica, enquanto que as

do trabalho exigem diagnóstico da doença e a vistoria do ambiente de trabalho para configuração do nexo causal.

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (N.T.E.P) é o cruzamento de dados entre a função e a doença que acometeu o trabalhador. Com isso há a possibilidade de o INSS conceder benefício previdenciário (91) independentemente de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), considerando assim a presunção direta de acidente de trabalho, eis que estabelecido no nexo técnico epidemiológico entre a função e a doença.

#### 3.4.4 CONCAUSA

O doutrinador Sérgio Cavalieri Filho (2014, p.22) conceitua a comcausa como “outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado”. Adverte, ainda, para o fato de que a concausa “não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o causal.” Ainda, assevera Cavalieri (2008, p. 58) que as concausas, consistem em circunstâncias as quais “concorrem para o agravamento do dano, mas que não têm a virtude de excluir o nexo causal desencadeado pela conduta principal, nem de, por si sós, produzir o dano”. Nesse contexto, relevante também, citar o artigo 21, inciso I, da lei 8.213/91

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

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

Como forma de corroborar, relevante citar como exemplo, que atividades desenvolvidas pelo obreiro podem não ser a causa direta de uma doença (ex. mal degenerativo) que acometeu o mesmo. No entanto, movimentos realizados pelo obreiro podem contribuir para o agravamento do quadro, ou seja, ainda que a atividade desempenhada pelo trabalhador não seja a causa única da doença que lhe acometeu, é fato que ela pode atuar como concausa.

#### 3.4.5 ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO

O legislador equiparou ao acidente do trabalho, no que tange aos efeitos dos benefícios da legislação acidentária, acontecimentos que, embora não estejam diretamente ligados a atividade profissional em si, possuem com esta um vínculo causal indireto. (OLIVEIRA, 2008, p. 55,56). Nestes termos, a lei 8.213/91, em seu artigo 21, inciso IV, alínea “d” destaca que:

Equiparam-se também ao acidente de trabalho para efeitos desta lei, o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991)

### **3.5 TEORIAS QUE DISPÕE SOBRE O DEVER DE INDENIZAR**

#### **3.5.1 TEORIA AQUILIANA**

Trata do pressuposto de responsabilidade baseado na culpa, qual seja extracontratual. Cuida do dever comum de cuidado que, quando não observado, gera dano ao trabalhador. Nesse sentido, são elencados aqui, os artigos 186 e 927 do CCB/2002, os quais estabelecem que “aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem (nesta tese o trabalhador), ainda que apenas moral, comete ato ilícito, e tem a obrigação de repará-lo”.

Assim sendo, a responsabilidade civil aquiliana tem como elementos a ação ou omissão culposa, o dano e o nexos de causalidade entre a culpa e o dano. Relevante, para Carlos Roberto Gonçalves (2003, p. 530) que “não se pode falar em responsabilidade civil ou em dever de indenizar se não houver dano”.

#### **3.5.2 TEORIA CONTRATUAL**

A fonte da responsabilidade contratual reside em uma obrigação prevista em contrato prévio que fora violada ou inadimplida. Entende-se que esta decorre pelo descumprimento de obrigação estabelecida em contrato escrito ou tácito. Dessa maneira a conduta do agente (empregado/empregador) está diretamente relacionada à obrigação contratual em que o agressor assumiu o dever de realizar determinada prestação, entretanto, não o fez conforme acordado.

Nesse sentido, Carlos Alberto Gonçalves (2012, p. 44) assevera:

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

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

Para José Cairo Júnior (2015, p. 109), no caso do acidente de trabalho, existe a relação contratual. O doutrinador aduz que:

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

A responsabilidade extracontratual por sua vez, é desprovida de vínculo jurídico. Ao tratar desta modalidade de responsabilidade, Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 46) aduz que uma das grandes diferenças entre elas é o ônus da prova, vejamos:

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

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

Diante disso, o empregador ficará eximido da reparação do dano, somente se provar a ocorrência de alguma das excludentes da responsabilidade admitidas legalmente, como a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito ou a força maior.

### 3.5.3 TEORIA OBJETIVA

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988) ao ordenar sobre a responsabilidade civil, estabeleceu a teoria objetiva como fundamento para o dever de indenizar. No entanto, com a edição do Código Civil de 2002 e de seu artigo 927, parágrafo único passou-se a admitir a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, não havendo necessidade de culpa para caracterizar a responsabilidade civil.

O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves (2012, p. 49) assevera que:

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

Assim sendo, Cairo Júnior (2015, p. 122) aduz que:

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

Como visto, caberá a reparação do dano ocorrido tão somente pelo risco da atividade, uma vez que, aquele que no exercício da sua atividade criar o mesmo, capaz de gerar dano a

outrem, responderá pelas reparações dos prejuízos, mesmo não tendo incidido em qualquer culpa.

### 3.5.4 TEORIA DO RISCO PROFISSIONAL

Adotada em nosso Direito Positivo, e com o surgimento da Previdência Social, o empregador implementou o seguro contra acidentes do trabalho (SAT). Com isso, independentemente de culpa surgiu o suporte previdenciário para os trabalhadores acometido por acidentes e doenças de origem laboral.

Adib Pereira Netto Salim (2005, p.459) destaca que:

Em razão do crescimento da indústria e com a mecanização da produção, grande foi o número de acidentes de trabalho, sendo que o operário não tinha nenhum amparo. Mesmo após o acidente, a situação do trabalhador era de desamparo, porque não havia meios para provar a culpa do empregador. Foi quando os juristas perceberam que a teoria subjetiva não mais atendia à demanda surgida com a transformação social, principalmente ante o pesado ônus da prova que recaia sobre os trabalhadores.

É teoria segundo a qual o empregador deve responder pelo pagamento de indenização quando o empregado sofre acidentes ou contrai enfermidade em virtude dos riscos pertinentes à natureza do local, ou do trabalho que executa, mesmo não tendo culpa. Desse modo, o agente empregador deve suportar os danos decorrentes do exercício da atividade profissional que explora.

Sérgio Cavalieri Filho (2008, p.136/153) ensina que:

Risco é perigo, é probabilidade de dano, importando, isso, dizer que aquele que dirige uma atividade perigosa deve-lhe assumir os riscos e reparar o dano dela decorrente. O problema na doutrina do risco, resolve-se pela relação de causalidade, sendo dispensado qualquer juízo de valor acerca da culpa do agente causador do dano. 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.

Nesse sentido, a teoria do risco profissional toma como base a relação de causalidade entre o dano e o emprego, gerando como consequência o dever de indenizar, independentemente de culpa do empregador.

### 3.5.5 TEORIA DO RISCO SOCIAL

A responsabilidade pelos riscos profissionais não é apenas do empregador, mas de toda a sociedade, que irá contribuir coletivamente para o custeio. Desse modo, a responsabilidade pelos danos advindos dos acidentes de trabalho deve ser de toda a coletividade, tendo em vista da função social da empresa, situando-se desta forma, a responsabilidade objetiva da Previdência Social, pela qual o empregado é resguardado, não se averiguando a existência de um elemento subjetivo que vincule a reparação.

Segundo estudos de Teresa Ancona Lopez (2010, p. 48-49), é exposto que:

Tendo em vista a imprevisibilidade de extensão e a gravidade dos danos vir a existir nessa nova sociedade, podemos ter um seguro total e instituído cobrindo todo e qualquer dano, seja anônimo ou conhecido. Esse seguro seria estatal e os numerários para as indenizações viriam dos “Fundos de Garantia” (públicos), já existente em parte, em vários países da Europa, como a Alemanha, França e Itália. Nesses casos, tanto faz o autor do dano. O importante é ressarcir as vítimas pelo Seguro Social dos Fundos Públicos. É a indenização sem responsabilidade.

Ao criar o risco, a empresa colabora com seus serviços para o desenvolvimento de toda a sociedade, e esta passa a dividir a responsabilidade pelo mesmo. A ideia de quem se beneficia da atividade, arca com todo o ônus indenizatório e sofre limitações, pois como citados acima, o empregador não é o único a se beneficiar da atividade.

### 3.6 DA FORMA E DO LUGAR DO ACIDENTE DE TRABALHO

O risco de acidentes é inerente à própria atividade do trabalhador em seu exercício laboral, e observa-se que ao caminhar sobre o avanço das tecnologias e maquinários no ambiente de trabalho esses riscos têm aumentado consideravelmente.

Washington Luiz da Trindade (1989, p.9) destaca que:

Esta permanente exposição ao perigo é não eliminável na vida da sociedade industrial. Mas, tendo que a segurança corresponde a ausência de perigo, a atividade perigosa será tanto mais segura quanto mais se aproximar de níveis aceitáveis de convivência com seus riscos.

Desse modo, as razões determinantes do acidente de trabalho, deve-se ao fato lesivo ser motivado por ato inseguro praticado pelo trabalhador no desempenho da atividade, ou pode decorrer de uma condição insegura relacionada ao ambiente onde ocorre a prestação de serviço criada pelo empregador, ou ainda por ele não mitigada. Ato inseguro, portanto, pode ser definido como sendo aquele que é praticado pelo próprio empregado, executando tarefas de forma contrária às normas de segurança.

Nesse aspecto, necessário se faz trazer à baila o entendimento de Arlindo Veivanco (2014, p.21):

O acidente ocorrido por uma condição insegura significa que o ambiente de trabalho, foi o causador do acidente ou contribuiu para a ocorrência deste. Se o acidente foi causado por uma forma incorreta de executar alguma tarefa mesmo que de maneira inconsciente, caracteriza-se o ato inseguro. Quando a principal causa do acidente foi o comportamento humano caracteriza-se um fator pessoal de insegurança.

O doutrinador Christiano das Neves Viana Amorim (2012, p.4) assevera que:

Segundo as estatísticas, entre as principais causas de acidentes de trabalho no Brasil, destacam-se: a não utilização do EPI adequado; negligência na instrução do trabalhador; falta de conhecimento técnico; atitudes imprudentes, ausência ou negligência na fiscalização; não-cumprimento de leis trabalhistas; não manutenção ou não-reposição de maquinários. Em se tratando de doenças ocupacionais em sentido estrito, são variadas as possíveis causas dessas doenças como, por exemplo: movimentos repetitivos, cargas excessivas, situações de estresses elevados etc.

Por sua vez, a conjuntura de insegurança origina-se, quando o ambiente e natureza laboral oferecidos pelo empregador, não possuem e nem estão em concordância com as normas de segurança, gerando o comprometimento da saúde e da integridade física do empregador. Isto posto, leva a inferir culpa do empregador pelo evento danoso.

### **3.7 PREVENÇÃO PELO ACIDENTE DE TRABALHO**

### 3.7.1 A LEI E A PREVENÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

A fonte normativa do direito brasileiro prevê como sendo um dever do empregador a proteção da integridade física e a saúde dos seus empregados. Podemos elencar a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego como as principais fontes do direito do trabalho à luz da saúde dos empregados, tendo como ênfase as obrigações e deveres dos empregados, empregadores e a responsabilidade de fiscalização do ambiente de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, expõe nos termos do artigo 7º, inciso XXII que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.(BRASIL, 1988)

Corroborando com os artigos 194 e 196 da Constituição Federal de 1988, Rocheli Margota Kunzel (2009, p.700) aduz que:

É dever do Estado garantir e promover a efetividade dos direitos referentes aos artigos 194 e 196, através de políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único que podem ser complementados por outros serviços de assistência à saúde prestados por instituições privadas. Nos termos dos incisos II e VIII, do art. 200, da CF/1988, compete ao sistema único de saúde, entre outras coisas, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), disposições acerca de segurança e medicina do trabalho, nos termos do Capítulo V são especificadas. A escritora Rocheli Margota Kunzel (2009, p.701) revela que:

o Ministério do Trabalho regulamentou detalhadamente os dispositivos do Capítulo V, da CLT, através da Portaria no 3.214/78. Nesta, foram estabelecidas Normas Regulamentadoras (NR) que consolidaram a proteção a saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

Acerca do tema em comento, é entendimento de Sebastião Geraldo Oliveira (2010, p.112) que “não se pode falar em trabalho digno ou decente sem garantir as condições de segurança e saúde na prestação dos serviços.”

Desse modo, entende-se que a proteção legal a saúde, bem como a manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado visam assegurar a qualidade devida, garantindo a integridade física e mental do trabalhador.

### **3.8 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**

Doravante a temática que tratou das fontes do direito, as quais pontuaram estruturas que sustentam a responsabilização civil do empregador nos acidentes do trabalho, a seguir são apresentadas algumas ementas de fonte jurisprudencial que tratam sobre tema do presente trabalho.

**Ementa. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO. LESÕES CORPORAIS LEVES.** O dano como pressuposto da indenização civil, pode ser conceituado como toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos, como o patrimônio, corpo, vida, saúde, honra e bem-estar. Se não há prejuízo ou lesão, não há o que reparar. A partir desta diretriz, tem-se que, não é todo acidente de trabalho que gera direito á indenização para a vítima, ainda que perfeitamente caracterizados o nexo causal e a culpa patronal do empregador. O ressarcimento só ocorrerá se o acidente causar algum tipo de dano ao empregado. (TRT 18-RO.0001639-51.2011.1801.28 Rel. KATHIA MARIA BEM TEMPO DE ALBUQUERQUE 1ª Turma, 19/09/2012) TRT 18-RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA-RO 0001639512011180128 GO-001639-51.2011.5118.0128 (TRT 18). Data de Publicação:19/09/2012.

**Ementa. ACIDENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** No caso dos autos, ao contrário do que sustenta a Reclamante, o infortúnio não se deu pelo exercício do trabalho. O fato de o incidente ter ocorrido nas dependências da Reclamante e no horário de trabalho não o torna automaticamente acidente de trabalho. Oportuno salientar que o acidente nos moldes descritos na inicial sequer restou comprovação. Ao contrário, a Reclamante lesionou-se ao fazer uma brincadeira no ambiente de trabalho. TRT-2-Recurso Ordinário RO-0007838220135020445 SP 000078382201 35020445 A28. Data de Publicação: 18/03/20014.

**Ementa.** A lesão corporal na qual o Reclamante está submetido foi causada pelo acidente de trabalho que o mesmo foi acometido após a queda de um poste durante a manutenção da rede elétrica. **Causalidade.** A lesão advinda da queda de um poste e diagnosticada através da tomografia computadorizada-Fratura explosão do platô vertebral superior de L1 associado à protusão de fragmento posterior para o interior no canal vertebral, ocupando cerca de 30 a 40% de sua área, é causadora (nexo causal) da limitação motora e neurológica do paciente, limitando o Reclamante de realizar os movimentos de flexão, inclinação lateral principalmente extensão da coluna lombar. **Prejudicialidade.** A limitação dos movimentos da coluna lombar incapacita permanentemente o Reclamante para a realização das atividades ocupacionais descritas no tópico 10 – Anamnese ocupacional sub tópico mecânica ocupacional, sob pena de agravamento da lesão (fl. 238). Assim sendo, na situação retratada nos autos tem-se por incontroverso o acidente envolvendo o reclamante, bem como provado o nexo de causalidade do evento danoso com a função desempenhada pelo obreiro. TRT 14 RECURSO ORDINÁRIO RO 31220080011400 RO 00312-2008.0001.1400 (TRT 14) Data de Publicação: 15/05/2009.

**Ementa. DIGITADOR.** Hoje resulta indiscutível e incontestado o fato de que o desempenho de função predominantemente ligada a digitação expõe o obreiro ao risco de contrair doença profissional, caracterizada por lesões decorrentes do esforço repetitivo e já catalogado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social como tenossinovite. TRT-12 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 03891200502812865 SC 03981-2005-028-12-86-5 (TRT-12) Data de Publicação: 07/07/2009.

**Ementa.** A recorrente sustentou ser vítima de doença ocupacional decorrente de sua função de bancária labutando especificamente em computador, e era exigida o desenvolvimento daquela atividade com rapidez e agilidade. Da documentação juntada aos autos, em cotejo com o laudo pericial, não há dúvida de que a autora teve comprometida a funcionalidade de seu ombro esquerdo o relatório médico de folha 10 atesta a patologia compatível com lesão do manguito rotador, fora a ruptura do supra espinhal esquerdo (ombro). Não obstante, o perito concluiu que a autora “não exercia atividade de risco para a ruptura de tendão de ombro, tendinite de ombro e epicondilite”, ilação que levou o juízo de base a indeferir o pleito indenizatório. É a decisão contra a qual a autora se rebela, ao argumento central de que o Decreto 3.048/99, anexo II, do Ministério da Previdência Social estabeleceu nexo técnico epidemiológico entre as doenças especificadas desde o CID M 60 até o CID M 79 e a atividade econômica desenvolvida pela reclamada. Com efeito, na medida que o perito constatou a ruptura do supra espinhal esquerdo (CID M 75.1), também

reconheceu, implicitamente, o nexó técnico epidemiológico entre tal enfermidade e a atividade desempenhada pela trabalhadora em favor do Banco empregador, conforme o Decreto 3.048/99, anexo II, do Ministério da Previdência Social, que definiu a relação estatística existente entre a atividade bancária e as doenças elencadas entre a CID M 60 até a CID M 79, o bastante para conferir suporte ao reconhecimento do nexó causal entre a enfermidade desenvolvida pela recorrente e o trabalho. Não há dúvida, portanto, quanto a existência de nexó causal entre a doença e o labor prestado pela recorrente em favor do recorrido, a despeito da conclusão a que atinou o perito quando menos, seria forçoso reconhecer que a atividade laboral agravou a enfermidade, impondo a readaptação da trabalhadora, em vez de mantê-la no exercício das mesmas tarefas...uma vez caracterizado o nexó técnico epidemiológico (NTEP), a jurisprudência vem evoluindo no sentido de dispensar a prova do elemento subjetivo, considerando-se a incidência da doença dentro da estatística de Classificação Nacional de Atividade. Em tais casos, a culpa é presumida, conquanto admite prova em contrário. No que se refere ao valor da indenização, arbitra-se em R\$ 50.000,00, dada as circunstâncias e a natureza da lesão, bem como parâmetro de tarifação aplicados em casos símiles. TRT-5-Rec. Ord. 01120001920065050641-BA 011.20085.05.0641Relator IVANA Mércia NILO MAGALDA, 1ª TURMA Data de Publicação DJ 19/12/2012.

**Ementa. DOENÇA DO TRABALHO. CONFIGURAÇÃO.** Comprovada através de perícia técnica que a moléstia que vitimou o empregado, causando-lhe perda de 25% de sua capacidade laborativa, foi agravada pelas condições de trabalho e riscos ergonômicos que envolviam a atividade por ele desempenhada em favor da empregadora, configura-se a doença do trabalho equiparável ao acidente de trabalho (artigo 118 c/c artigo 21 da Lei 8.213/90). (TRT-3. Relator: CLEUBE DE FREITAS PEREIRA. 8ª TURMA).

**Ementa. DOENÇA DO TRABALHO-PERÍCIA NÃO CONCLUSIVA-NEXO CAUSAL NÃO CONFIGURADO.** De acordo com o entendimento do laudo pericial, não houve conclusão efetiva de que o trabalho desenvolvido pela autora em prol do reclamado tenha contribuído para o surgimento da doença alegada na peça de ingresso. O reclamante não comprovou o nexó de causalidade entre as atividades realizadas no trabalho e a doença desenvolvida, sendo ônus que lhe incumbia, por ser fato constitutivo de seu direito. (artigo 818 da CLT c/c 333, I do CPC). (TRT-9 2232 00511904 PR 223.2005-11-9-0-4. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 4ª TURMA. Data de Publicação: 07/07/2009).

**Ementa. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO ESTABILITÁRIO.**

**CONFIGURAÇÃO.** Exame pericial concluiu que as atividades desenvolvidas não foram a causa direta da doença que acometeu o empregado, já que se trata de mal degenerativo. No entanto, o perito afirmou que os movimentos realizados contribuíram para o agravamento do quadro. A sentença reconheceu o direito do trabalhador e condenou a Cargill Agrícola ao pagamento de indenização no valor de R\$ 20 mil. A empresa recorreu e o TRT da 15ª Região reformou a sentença, pois concluiu que, como a perícia não demonstrou a existência denexo causal, não se poderia reconhecer a natureza ocupacional da doença. Portanto, não há o dever de indenizar, mesmo existindo nexo concausal, pois “em se tratando de doença degenerativa, não há de se falar em concausa.” O Recurso de Revista do empregado foi processado na segunda Turma, que de forma unânime reformou a decisão do Regional e restabeleceu a sentença. O Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, adotou posicionamento recorrente do TST no sentido de que, nos casos envolvendo doença ocupacional, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de reparar. O Ministro concluiu que “ainda que a atividade desempenhada pelo trabalhador não seja a causa única da doença que lhe acometeu, é fato que ela atuou como concausa, o que é suficiente a ensejar a reparação pretendida”. ACÓRDÃO 2ª TURMA-TST Processo RR n. 31900-39.2009.5.15.0035. Relator Ministro JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA. Data de Publicação: 05/10/2012.

**Ementa. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. NECESSIDADE DE CULPA DA EMPRESA PARA SURGIR O DEVER DE INDENIZAR.** Para a responsabilização do empregador, necessário se faz não só a existência de dano e de nexo causal, mas também a prova da culpa da empresa no ato ilícito que afetou o empregado. É a aplicação da teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, nos moldes dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Nos casos em que pretendeu atribuir responsabilidade objetiva ao empregador, o legislador assim o fez, como no caso do parágrafo único do mesmo artigo 927 do Código Civil. TRT-2 RECURSO ORDINÁRIO RO 00000897620145020252 SP 00000897620145020252 A 28 (TRT-2). Data de Publicação: 07/01/2015.

**Ementa. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.** Diz a recorrente que o pedido de dano moral decorre dos assaltos sofridos e a irresponsabilidade da recorrida em não lhe dar assistência devida. O risco que o motorista de ônibus corre em sofrer qualquer tipo de violência é, sem sombra de dúvida, maior que a grande parte dos trabalhadores. Tanto é assim, que o ônibus onde trabalhou o consignatário passou por quatro assaltos em apenas quatro meses. E, portanto, a ré obrigada a reparar o dano, independentemente de culpa, na forma do artigo 927 do Código Civil. A responsabilidade objetiva que tal norma consagrou consiste do fato de que se o empregador lucra com a atividade de risco, deve indenizar os danos, desde que

decorrentes destes riscos. Melhor dizendo, mesmo que não haja qualquer ilícito no procedimento adotado pela empresa, os danos devem ser reparados se atingir a integridade física ou mental do trabalhador. Hipótese dos autos, pois o risco é inerente a atividade desenvolvida, ante a grande possibilidade de ocorrer o infortúnio. TRT-1 RECURSO ORDINÁRIO RO 00009621220105010263 RJ (TRT-1). Data de Publicação: 06/06/2014.

**Ementa. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS EMERGENTES. DESPESAS MÉDICAS FUTURAS. GARANTIA DO CONTRADITÓRIO.** O Pedido de indenização pelos danos emergentes (espécie de dano material) não se vincula, necessariamente, apenas às despesas pretéritas, pois o conjunto normativo que dá respaldo à reparação (artigos 949 e 950 do Código Civil), tem objetivo de assegurar a continuidade do tratamento e o ressarcimento também de despesas futuras, o que atende, teleologicamente, seus ditames, eis que ambos os dispositivos aludem ao direito a indenização pelo “tratamento” (de saúde) “até o fim da convalescença”. Deve ser garantido, a propósito, o exercício do contraditório pela executada no curso do processo de execução. TRT 3-RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 019486201405203000 0001486-64.2014.5.03.0052 (TRT-3) Data de Publicação: 06/09/2015.

**Ementa. LUCROS CESSANTES. PERÍODO DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO.** Em caso de acidente de trabalho, os danos materiais devidos pelo empregador incluem os LUCROS CESSANTES até o fim da convalescença do empregado, ou seja, os salários devidos desde a data de afastamento até o termo final da percepção do benefício previdenciário, período no qual o empregado ficou privado de desenvolver atividade laborativa remunerada em face do infortúnio. A percepção do benefício previdenciário não prejudica o deferimento da verba indenizatória, pois a Constituição da República estabelece claramente que o pagamento das parcelas decorrentes do seguro acidentário não exclui a indenização devida pelo empregador (CF/88, artigo 7ª XXVIII). TRT-3 RO: 01114201414803002 0001114-21.2014-5.03.0148. RELATOR: SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 14/08/2015.

Os julgados apresentados acima apresentaram condições legais, estabelecendo um entendimento a respeito da norma a ser integrada ao caso concreto, o qual se encontra em mãos de um juiz ou tribunal. Indicaram soluções adequadas às necessidades do trabalhador e reduziram ao mínimo os inconvenientes de incertezas diante do infortúnio laboral.

## 4 CONCLUSÃO

O empregador ao descumprir as normas das fontes formais do Direito do Trabalho, no local onde o trabalhador desempenha suas atividades laborais, causando-lhe acidente de trabalho, torna-se responsável pelo pagamento das indenizações decorrentes do mesmo. Pois, o empregador é pessoa física ou jurídica que admite, assalaria e dirige o empregado e assume os riscos da atividade econômica. Há uma forma de comunicação de proteção das fontes formais do direito para com o empregador, quanto ao infortúnio acidente de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 assegurou aos trabalhadores vários direitos para melhorar a condição social. Juntamente com o Código Civil defende a teoria, definindo a atividade laboral, como sendo de risco. Basta que se constate o dano em que a vítima se submeteu, bem como o nexo causal entre este dano e a atividade exercida pelo trabalhador, para que haja assim, o dever indenizatório por parte do empregador. Doutrinadores sustentam a aplicabilidade da teoria do risco e a responsabilidade civil objetiva, tomando como base o Código Civil e a Constituição Federal. A Consolidação das Leis Trabalhistas e os princípios do direito do trabalho permeiam as relações de trabalho entre empregado e empregador para que haja uma efetiva proteção da parte hipossuficiente. Para isso, a lei expõe um capítulo destinado à Segurança e Medicina do Trabalho visando à prevenção de acidentes e doenças laborais, pois a prevenção do infortúnio laboral passa pela observância do que está regulamentado em lei.

Mesmo com a existência de divergência jurisprudencial e até doutrinária entre a aplicação da responsabilidade subjetiva ou objetiva nos acidentes de trabalho, e tomando-se como referência princípios, como o da norma mais favorável e o da igualdade, e adotando-se uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico, podemos afirmar que é relevante a adoção da responsabilidade objetiva do empregador em relação aos acidentes do trabalho tendo em vista a desigualdade entre as partes, bem como a hipossuficiência econômica do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, Christiano das Neves Viana. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: indenizações por danos materiais, morais e estéticos**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10351](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10351)>. Acesso em: 01 de julho de 2019.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, p. 103, 2009.
- BORGES, Rodrigo Trezza. **Acidente de Trabalho**. Jus Navegandi, Teresina, ano 8, n. 261. 25 de março 2004. BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BRANDÃO, Mônica de Amorim Torres. **Responsabilidade civil do empregador no acidente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Artigo 8º. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/Acesso> em 02 de abril de 2019.
- BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 123.
- CAIRO JUNIOR, José. **Direito e Processo do Trabalho**. 2. ed. Salvador-BA. Juspodivm, 2014, p. 55.
- CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 109.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Comentários ao novo código civil**. v. XIII. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 95.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2008.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 58.
- CAVALIERI, Filho Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 136/153.

- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. Ed. 5. São Paulo: LTr, 2014, p.393.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007, p.455.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p.180
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.
- DINIZ, Maria Helena. Responsabilidade civil. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 6-7.
- DINIZ, Maria Helena. **CURSO DE DIREITO CIVIL BRASILEIRO: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2005, v. 7. p. 70.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 21. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 102.
- DINIZ, Maria Helena. **Teoria Geral e Filosofia do Direito**. São Paulo: Revista Universitária. Edição 1, julho de 2017.
- DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação**. São Paulo: Unesp, 2000.
- FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do Direito**. 5 ed., São Paulo: Atlas, 2007. FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Introdução ao estudo do Direito. p, 246.
- GAGLIANO, Pablo Stoze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil|: Responsabilidade Civil**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 41.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 98.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. São Paulo: Editora Saraiva: 2003, p. 530.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 4 ed. São Paulo, Saraiva, 2009, p. 299.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 44. GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 46.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed., Saraiva, p. 22/23, 2003.
- LOPEZ, Teresa Ancona. Princípio da precaução e evolução da responsabilidade civil. São Paulo QuartierLatin, 2010, p.48-49.

- KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 6 ed., Coimbra: Armênio Amado, 1984. KELSEN, H. Teoria Pura do Direito. p. 336.
- KUNZEL, Rocheli Margota. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, no05, 2009, p. 700/701.
- MARANHÃO, Délio. **Fontes do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, vol.1, p. 149, 2005.
- MARCHIORI, Flávia Moreira. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº299, p. 111.
- MANHABUSCO, Gianncarlo Camargo e MANHABUSCO, José Carlos. **Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. Ed.33. São Paulo: Atlas, 2012, p. 418.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006. P. 77.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Elementos do Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 230.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. Ed. São Paulo: LTr, p.316, 2013.
- MELO, Raimundo Simão de. **Dignidade Humana e Meio Ambiente de Trabalho**. Boletim Científico (ESMPU). a 4, n. 14. p. 87-108, janeiro/março 2005.
- MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2010. p. 235.
- MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. Tomo 1, 4ª Ed. Coimbra: Coimbra, 1990, p.197-198.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, P, 255-256.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007, p. 201.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 55/56.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. Ed. 5. São Paulo: LTr, 2010, p.112.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo - **Princípios de Direito do Trabalho**, tradução portuguesa por Wagner Giglio, 1ª ed., 2ª tiragem, São Paulo, Editora LTr, 1993.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: parte geral das obrigações**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 8/15.

ROSS, Alf. **Direito e Justiça**. Bauru: Edipro, 2000. ROSS, Alf. Direito e Justiça. P, 116

SALIM, Adib Pereira Netto. **A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho**. In: Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, vol. 69, n. I, jan/jun 2005. p. 459.

SAMPAIO, Nelson de Souza. **Fontes do Direito-II**. Enciclopédia Saraiva, p.51 e 53.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SCANDOLIERI, Fábio Fernandes. **O princípio da proteção no direito do trabalho**. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/181/182>>. Acesso em 30 jan. 2010.

SILVA, Luiz de Pinheiro Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil: doutrina e jurisprudência**. 7. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 139.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 109.

TRINDADE, Washington Luiz da. **Segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: LTr, 1989, p. 9.

VEIVANCO, Arlindo. **Causas e consequências de acidentes de trabalho em uma unidade industrial de abate de aves: um estudo de caso**. Disponível em: <[http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/5694/1/PB\\_CEEEST\\_V\\_2014\\_06.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/5694/1/PB_CEEEST_V_2014_06.pdf)> Acesso em: 12 de mar. de 2017.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol.4. 3 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2003.

[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

[www.trt.jus.br](http://www.trt.jus.br)

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.



