

ANDRÉ CERVANTES DE OLIVEIRA

# A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR QUANDO DA OCORRÊNCIA DO ACIDENTE DE TRABALHO



André Cervantes De Oliveira

**A RESPONSABILIDADE CIVIL  
DO EMPREGADOR QUANDO DA  
OCORRÊNCIA DO ACIDENTE  
DE TRABALHO**

1ª Edição

Belém-PA  
Home Editora  
2023

© 2023 Edição brasileira  
by Home Editora

© 2023 Texto  
by Autor

Todos os direitos reservados

Home Editora  
CNPJ: 39.242.488/0002-80  
www.homeeditora.com  
contato@homeeditora.com  
9198473-5110

Av. Augusto Montenegro, 4120 - Parque Verde, Belém - PA, 66635-110

**Editor-Chefe**

Prof. Dr. Ednilson Ramalho

**Diagramação e capa**

Autor

**Revisão de texto**

Autor

**Bibliotecária**

Janaina Karina Alves Trigo Ramos

**Produtor editorial**

Nazareno Da Luz

**Catálogo na publicação**

**Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166**

O48r

Oliveira, André Cervantes de

A responsabilidade civil do empregador quando da ocorrência do acidente de trabalho / André Cervantes de Oliveira. – Belém: Home, 2023.

Livro em PDF  
64p.

ISBN: 978-65-85712-21-7

DOI: 10.46898/home.a44d1ab6-56ba-4c23-8618-80c29e89b702

1. Acidentes de trabalho. 2. Direito trabalhista. I. Oliveira, André Cervantes de. II. Título.

CDD 363.11

Índice para catálogo sistemático

I. Acidentes de trabalho



Todo o conteúdo apresentado neste livro é de responsabilidade do(s) autor(es).  
Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-SemDerivações 4.0 Internacional.

### **Conselho Editorial**

Prof. Dr. Ednilson Sergio Ramalho de Souza - UFOPA  
(Editor-Chefe)

Prof. Dr. Laecio Nobre de Macedo-UFMA

Prof. Dr. Aldrin Vianna de Santana-UNIFAP

Prof. Dr. Carlos Erick Brito de Sousa-UFMA

Prof<sup>a</sup>. Dra. Renata Cristina Lopes Andrade-FURG

Prof. Dr. Clézio dos Santos-UFRRJ

Prof. Dr. Rodrigo Luiz Fabri-UFJF

Prof. Dr. Manoel dos Santos Costa-IEMA

Prof. Dr. Rodolfo Maduro Almeida-UFOPA

Prof. Dr. José Moraes Souto Filho-FIS

Prof. Dr. Deivid Alex dos Santos-UEL

Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria de Fatima Vilhena da Silva-UFPA

Profa. Dra. Dayse Marinho Martins-IEMA

Prof. Dr. Daniel Tarciso Martins Pereira-UFAM

Prof<sup>a</sup>. Dra. Elane da Silva Barbosa-UERN

*“Acreditamos que um mundo melhor se faz com a difusão do conhecimento científico”.*

Equipe Home Editora

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o dano ocasionado ao empregado devido ao acidente no trabalho tais como seus efeitos, além de explorar as teorias objetivas e subjetivas que compoem o contrato e a relação de trabalho. Será visto também o dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho, inserida pela reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecendo regras específicas e limitações inconstitucionais acerca do assunto. Partindo de um estudo dos conceitos gerais de danos existentes no ordenamento jurídico e da evolução história do direito do trabalho. Traz também um comparativo das indenizações antes da reforma trabalhista e nos dias atuais. Além do mais, a inconstitucionalidade que assola os dispositivos da tarifação. O Acidente de trabalho. O estudo metodológico que a revisão da literatura traz, explana a relação de trabalho e o pacto institucional que asseguram ambas partes quanto também da responsabilidade civil do empregador diante esta relação.

**Palavras-chave:** Acidente do Trabalho; Reforma Trabalhista; Responsabilidade Civil do Empregador. Indenizações.

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the harm caused to the employee due to an accident at work, as well as its effects, in addition to exploring the objective and subjective theories that comprise the contract and the employment relationship. It will also be seen the off-balance sheet damage in Labor Law, inserted by the labor reform in the Consolidation of Labor Laws (CLT) establishing specific rules and unconstitutional limitations on the subject. Starting from a study of the general concepts of damages existing in the legal system and the historical evolution of labor law. It also brings a comparison of indemnities before the labor reform and nowadays. Furthermore, the unconstitutionality that plagues the charging devices. Accident at work. The methodological study that the literature review brings, explains the employment relationship and the institutional pact that ensure both parties as well as the civil responsibility of the employer in this relationship.

**Keywords:** Work Accident; Labor Reform; Employer's Civil Liability. Indemnities.

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 08 |
| <b>1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO, DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DAS LEIS ACIDENTÁRIAS NO BRASIL</b> .....   | 09 |
| 1.1 Tipos de acidentes do trabalho: típicos, atípicos (doença de trabalho) e de trajeto.....  | 13 |
| 1.2 O dano ao acidente do trabalho na perspectiva da legislação trabalhista e previdenciária.....   | 13 |
| 1.3 Responsabilidade civil no âmbito geral.....   | 14 |
| 1.4 Breve histórico do trabalho e do direito do trabalho.....   | 15 |
| <b>2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DO TRABALHO</b> .....   | 20 |
| 2.1 Contrato de trabalho.....   | 22 |
| 2.2 Reponsabilidade contratual e extracontratual.....   | 24 |
| 2.3 Pressupostos para a caracterização da responsabilidade civil do empregador em casos de acidente do trabalho: dano moral, culpa e nexos causal e extrapatrimonial..... | 27 |
| <b>3 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS QUANTO A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR</b> .....   | 32 |
| 3.1 A teoria objetiva e subjetiva da responsabilidade civil no acidente de trabalho.....  | 33 |
| 3.2 As teorias da responsabilidade civil no tribunal regional do trabalho da 15ª região - vista de um agravo de instrumento.....  | 37 |
| 3.3 As teorias da responsabilidade civil no tribunal superior do trabalho.....  | 40 |
| 3.4 O dano moral e extrapatrimonial.....  | 42 |
| <b>4 O SISTEMA TARIFÁRIO</b> .....  | 48 |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....   | 55 |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....   | 58 |

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, incontáveis medidas vêm sendo desenvolvidas e aprimoradas no sentido de tornar mais clara a relação trabalhista entre empregador e empregado, garantindo melhores direitos para trabalhadores que antigamente nada tinham.

As questões trabalhistas aumentam ano após ano, de forma vertiginosa e para que se tenha uma prestação jurisdicional adequada e suficiente, a legislação e os costumes devem ser sustentados em princípios basilares e sólidos, relacionados a preceitos constitucionais.

O grande aumento de ações buscando indenizações e melhores condições de trabalho, apresentam-se como uma das maiores causas ações trabalhistas por todo país.

O avanço atual e crescente do processo de industrialização e desenvolvimento nacional acarretou em um grande aumento do número de acidentes de trabalho, ocorridos em razão da função exercida, aumentou também o número de casos em que o trabalhador adoece em razão de seu labor, conforme publicação jornalística de König, (KONIG, 2015), de 2007 a 2013.

Essa busca pelo judiciário, fez com que surgisse condenações por dano material e extrapatrimonial, devido a perda da capacidade laborativa dos trabalhadores.

No entanto, conforme se demonstrará, existem duas teorias para fundamentar a condenação do empregador relativo a acidentes de trabalho, sendo elas a teoria da responsabilidade subjetiva e a teoria da responsabilidade objetiva. A CLT não especifica qual delas deve ser aplicada, ficando a cargo do magistrado decidir.

Desta feita, em suma a pesquisa demonstrará quais hipóteses são cabíveis para a aplicação das teorias da responsabilidade civil do empregador, demonstrando de que forma essas teorias se manifestam no âmbito do Direito do Trabalho.

Deve se ressaltar, que essas questões não possuem uma resposta feita e acabada, por haver muitas lacunas no sistema legislativo. No entanto estudo

pretende oferecer uma reflexão das disposições legais trabalhista, bem como da jurisprudência acerca dos dispositivos legais.

O presente trabalho também pretende traçar um paralelo entre a antiga legislação trabalhista e civil que era usada para as condenações por danos morais e materiais no que se refere ao acidente de trabalho que resultavam muitas vezes em condenações díspares por falta de critérios objetivos, e nesse aspecto trataremos especificamente de duas decisões que exemplificam a falta de critério de alguns julgados, que por certo, como veremos, feriram princípios constitucionais como o da segurança jurídica e o da isonomia.

O Direito trabalhista passou por várias transformações ao longo do tempo, o estudo deste livro mostrará por meio de vasculha bibliográfica as principais alterações relativas ao tema em comento.

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas foi e continua sendo um grande acervo legal para dar solidez ao solo, muitas vezes infértil na relação entre empregador e empregado.

A realização do presente trabalho será dada através de estudos teóricos e práticos acerca do tema em debate; fazendo inicialmente uma análise geral do tema para no fim haver a discussão acerca da responsabilidade civil do empregador. Com a pesquisa Bibliografia e jurisprudencial, o enfoque principal será na temática prática, isso pois a pesquisa pretende fazer uma análise para obter a resposta da aplicação das teorias no cotidiano.

Far-se-á uma breve exposição sobre as teorias da responsabilidade subjetiva e objetiva do empregador com entendimentos doutrinários das duas teorias.

A seguir, há um paralelo com a nova legislação trabalhista no tocante ao dano moral ou extrapatrimonial decorrente do acidente de trabalho, demonstrando argumentos favoráveis e contrários à alteração legislativa bem como discorreremos brevemente sobre a possível motivação que incentivou o legislador a delimitar critérios objetivos para a fixação dos aludidos danos, baseados no valor do salário do trabalhador.

O estudo é o resultado de pesquisa e revisão da literatura bibliográfica, no campo da ciência jurídica, com base nos ensinamentos de renomados juristas e doutrinadores do Direito do Trabalho e Direito Civil e, tendo como objetivo

inicialmente o estudo do dano extrapatrimonial decorrente do acidente de trabalho, para no fim haver a discussão acerca das teorias da responsabilidade civil do empregador.

## **1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO, DA RESPONSABILIDADE CIVIL E DAS LEIS ACIDENTÁRIAS NO BRASIL**

Para passarmos à uma análise mais aprofundada da questão da responsabilidade civil do empregador, faz-se necessária a demonstração da evolução do Direito do Trabalho ao longo do tempo. A lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, modificou consideravelmente diversos artigos da CLT, sob o pretexto de atualizar o texto para os moldes do século XXI

O acidente do trabalho é caracterizado pela sua ocorrência durante o exercício do trabalho ou a serviço de um organismo empresarial, com o segurado empregado (inclusive o doméstico), trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial (trabalhador rural), no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente da capacidade para o trabalho.

A Reforma Trabalhista, foi instituída em um momento de grandes dificuldades para o Brasil, momento em que vivíamos uma severa crise econômica e política.

Pouco tempo depois, a nova Lei, foi mira de observações. Um dos pontos em questão localiza-se no dispositivo que trata da forma de fixar a indenização por dano moral na Justiça do Trabalho, determinando limite máximo ao valor indenizatório. A indenização por danos extrapatrimoniais, sempre teve críticas, sendo que a reforma trabalhista adicionou padrões para fixar via judicial da indenização.

Dentre as alterações acarretadas pela Lei 13.467/2017, destacamos o estabelecimento de indenizações com limites determinados, baseados no salário de cada trabalhador. A origem da polêmica deste dispositivo é o fato de expor, mesmo que sem ideia, que o dano pela perda da vida de um gerente de uma companhia, por exemplo, inevitavelmente é maior que de um auxiliar de produção da mesma empresa.

O acidente de trabalho tem a definição legal contida no art. 19, da Lei 8.213/91, *in verbis*:

“é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 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”.<sup>1</sup>

Igualmente se consideram acidentes do trabalho conforme previsão do art. 20, da Lei 8.213/91:<sup>2</sup>

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

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

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

Uma breve análise da Lei 8.213/91 denota que a definição de acidente do trabalho é muito abrangente, pois é possível classificá-lo em três modalidades, que serão aprofundadas mais à frente: 1ª) acidente típico; 2ª) doenças ocupacionais; e, 3ª) acidentes por equiparação. Essa última modalidade está definida no art. 21 da referida lei como segue:

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

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

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

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

<sup>1</sup> [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em 23 de julho de 2021.

<sup>2</sup> [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em 23 de julho de 2021.

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.”

Note-se que acidente por equiparação compreende os acidentes ocorridos no ambiente e durante o horário de trabalho, porém que não sejam diretamente ligados ao exercício da função, bem como os acidentes ocorridos fora do ambiente e do horário de trabalho.

A legislação é o veículo da concretização do princípio protetor. Os direitos fundamentais do trabalhador devem ser assegurados pela lei. Os direitos humanos sociais têm como fundamento a necessidade de estabelecer garantias mínimas e inderrogáveis que a negociação coletiva nem sempre pode assegurar. Existem direitos trabalhistas que não podem ser entregues à liberdade convencional. Não se situam no âmbito próprio da autonomia coletiva dos particulares. Interessam a toda sociedade como direitos de ordem pública: o direito à proteção da integridade física, da saúde, do descanso, a liberdade de trabalho, de consciência, de convicção política, são garantidos pelo legislado. (NASCIMENTO 2000 p. 402)

A ocorrência do acidente de trabalho gera, em tese, a favor do empregado um direito à reparação ao dano sofrido.

Quanto a seguridade e competência da relação de trabalho, vale ressaltar da importância da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST, e sua portaria 3.214/78:

Portaria 3.214/78, compete a SSST e às DRT respectivamente as seguintes atribuições:

1.3. A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST – é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional. 1.3.1. Compete, ainda, à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das 43 decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e saúde no trabalho. 1.4. A Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. 1.4.1. Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição: a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos; d) notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade; e) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no Mte. 1.5. Podem ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais e municipais, mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, atribuições de fiscalização e/ou orientação às empresas, quanto ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

#### 1.1 Tipos de acidentes do trabalho: típicos, atípicos (doença de trabalho) e de trajeto

O conceito de acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do órgão, público ou privado, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Art. 19 da lei 8213/91).

Tipos de Acidente do Trabalho:

- a) Acidente Típico (é o que ocorre na execução do trabalho);
- b) Acidente de Trajeto (é o que ocorre no percurso da residência para o trabalho ou vice-versa).
- c) Doença Ocupacional: Doença profissional é a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. (Art. 20 da 8213/91).

Doença do trabalho é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. (Art. 20 da 8213/91).

## 1.2 O dano advindo do acidente do trabalho na perspectiva da legislação trabalhista e previdenciária.

A previsão legal no tocante a indenização por acidente de trabalho, (independentemente dos benefícios acidentários), está contida expressamente na Constituição da República de 1988. Estabelece o artigo 7ºXXVIII da CF já citado no presente artigo.

As condenações em danos morais decorrentes de acidente de trabalho ao longo dos anos foram perdendo o critério em alguns casos, uma vez que se via condenações muito discrepantes em casos análogos, justamente porque não existia na lei qualquer critério objetivo que vinculasse ou desse norte ao magistrado ao proferir a sentença.

## 1.3 Responsabilidade civil no âmbito geral

Para tratar de dano moral e material é necessário discorrer brevemente sobre a responsabilidade civil. Do ponto de vista do Direito Civil, a Dra. Maria Helena Diniz define a responsabilidade civil:

“Aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiro em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob guarda, ou ainda, de simples imposição legal. A responsabilidade civil requer prejuízo à terceiro, para particular ou Estado, de modo que a vítima poderá pedir reparação do dano, traduzida na composição do

“statu quo ante” ou em uma importância em dinheiro. (DINIZ, 1998 P. 170).

A responsabilidade civil é tema relevante na esfera civil, mas não está limitada apenas à essa área do Direito, já que também está presente no Direito do Trabalho, uma vez que a responsabilidade civil é o dever que o agente tem de responder por atos que acarretaram danos a terceiros, portanto plenamente aplicável no âmbito do Direito do Trabalho.

Na linha desse entendimento quanto a responsabilidade, na transcrição do agravo julgado abaixo, a decisão adotou a responsabilidade objetiva do empregador por ato ilícito praticado por seu empregado:

Ementa - Acidente fatal causado no estabelecimento da empresa por culpa de colega de trabalho. Responsabilidade objetiva do empregador. No início do século XX o empregador só respondia pelos danos causados por seus empregados se ficasse também comprovada a sua culpa ou descumprimento do seu dever de vigilância. A partir de 1963, o STF adotou o entendimento de que é presumida a culpa do patrão pelo ato culposo do seu empregado (Súmula 341). O Código Civil de 2002 deu mais um passo em benefício da vítima ao estabelecer a responsabilidade do empregador, independentemente de qualquer culpa de sua parte, pelos danos causados por culpa de seus empregados ou prepostos, conforme previsto nos arts. 932, III e 933. Assim, restando comprovado que o acidente fatal foi causado por empregado da reclamada que numa atitude inconsequente, a título de simples brincadeira, desloca a carregadeira que se encontra sob sua direção sobre colegas de trabalho, causando a morte imediata de um deles por decapitação, é imperioso deferir a responsabilidade civil da empresa pela indenização postulada pelos dependentes da vítima. (Minas Gerais, TRT 3ª Região, 2ª Turma, RO nº 00642-2008-091-03-00-0, Rel.: Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, DJ 3 jul. 2009).

O artigo 186 do código civil apresenta a seguinte regra geral da responsabilidade civil:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”<sup>3</sup> NERY (2014) p. 554.

A responsabilidade civil tem pressupostos indispensáveis. Segundo SCHIAVI (2011 p. 21): *“a doutrina apresenta os quatro pressupostos fundamentais da responsabilidade civil, quais sejam: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima”*

#### 1.4 Breve histórico do trabalho e do direito do trabalho

Para compreender melhor a abordagem deste trabalho, se faz imprescindível uma reflexão histórica do Direito Trabalhista, demonstrando como foi a conquista dos direitos e garantias para trabalhadores.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, nesta época o escravo não era considerado uma pessoa e sim uma coisa, esse era posse de seu dono. O escravo não tinha qualquer direito ou garantia, muito menos percebia qualquer remuneração para fazê-lo. Não havia também jornada de trabalho estabelecida, ficando à disposição de seu dono 24 horas por dia.

Mais à frente, na era feudal, uma nova forma de labor foi estabelecida, era a servidão. Nesse sistema laboral, os senhores feudais davam certas proteções a seus servos, estes não mais eram vistos como moeda de troca, porém ainda não possuíam a liberdade desejada. O principal uso dos servos era na produção rural, oportunidade em que em trocavam seu trabalho por proteção e abrigo.

O trabalho foi se desenvolvendo, momento em que na idade média o trabalhador conquistou uma maior liberdade, do que vista anteriormente. Apesar desta conquista, ainda era uma situação desvalorizada, onde não havia garantias individuais. Em contraponto a esta visível evolução, os índices de desemprego cresceram, em razão da evolução dos maquinários industriais, que aos poucos tomavam o lugar dos trabalhadores que nem tinha direitos.

Com surgimento da Revolução Francesa, criou-se o ideal de liberdade, igualdade e fraternidade. Lastreado nestes ideais, passou-se a admitir que o homem/trabalhador fosse livre para exercer qualquer tipo de profissão, desde que contribuísse com o pagamento das taxas aplicáveis.

Em meados de 1820, a Revolução Industrial, trouxe incontáveis mudanças significativas, causando grandes impactos, principalmente na esfera trabalhista, conforme se demonstrará.

Com o advento da Revolução Francesa, muitos trabalhos que antes era executados por mãos humanas, passaram a ser executados parcialmente por máquinas. A mecanização do trabalho trouxe grande avanço de produtividade e eficiência para os patrões, trazendo também grande prejuízo aos trabalhadores.

O movimento de substituição de trabalho humano por mecânico foi o início para diversas automatizações que vemos até hoje, existem profissões que foram completamente substituídas por máquinas.

A época das revoluções foi um momento bastante conturbado para os trabalhadores, estes ainda não tinham qualquer proteção relativo a condições adequadas e salubres de trabalho, faltava segurança e higiene nos postos de trabalho. As chances da ocorrência de acidente de trabalho ou de contrair alguma doença, eram muito grandes, visto as péssimas condições.

Após isso, fora promulgada a Constituição Federal de 1891, a nova carta magna trouxe grandes avanços para a seara trabalhista, garantindo a possibilidade de se trabalhar em qualquer tipo de profissão, entregando maior liberdade de escolha aos trabalhadores.

No ano da promulgação desta nova Constituição Federal, fora também publicado o Decreto 1.313, em que era previsto a proibição de qualquer tipo de trabalho para menores de doze anos. Estabeleceu-se também jornada limite de sete horas para menores de idade, entre doze e quinze anos para o segmento feminino; e dentre doze e quatorze anos para o segmento masculino.

Outras conquistas também foram trazidas pela Constituição de 1934, oportunidade em que inovou a trazer acréscimos de Direitos aos trabalhadores, agora em nível constitucional.

Essa mesma constituição, garantiu normas como o salário mínimo, bem como jornada de trabalho de oito horas diárias, férias, descanso semanal remunerado e indenização rescisória em caso de demissão sem justa causa.

A partir daí, houveram relevantes alterações trabalhistas nas Constituições de 1946 e 1967, garantindo direitos que antes eram inimagináveis.

Por último, em 05/10/1988, foi promulgada a Constituição Atual, trazendo importantes inovações e alterações que impactaram diretamente os direitos e garantias dos trabalhadores, afastando o individualismo em prol da valorização coletiva e social.

A Constituição Federal de 1988 ampliou de forma ampla e significativa os direitos dos empregados, valorizando o trabalho humano e digno ao inseri-lo em um dos princípios fundamentais, tratando de maneira isonômica os empregados urbanos e rurais, bem como os demais empregados e trabalhadores.

Contudo, outras modalidades profissionais, como os autônomos, por exemplo, não foram abrangidos pela nova constituição, deixando-os por um longo período a margem, mas a Emenda Constitucional nº. 45 modificou profundamente a competência da Justiça do Trabalho como um meio de corrigir falhas e atualizar o sistema jurídico trabalhista, em especial o artigo 114, inciso I, o qual ampliou a competência antes limitada às relações de emprego, passando a alcançar todas as relações resultantes das relações de trabalho de maneira ampla.

Essa modificação da Justiça do Trabalho possibilitou a adaptação do ramo justralhista às necessidades do trabalho contemporâneo, firmando-se em um verdadeiro resgate do papel histórico do Direito do Trabalho.

O artigo 7º, inciso XVII da CF já previa o direito aos trabalhadores, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, influenciando a CLT para a realização da Reforma Trabalhista.

Tanto sua influência, que a própria CLT dispõe sobre a validade dos Acordos Coletivos:

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

**Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho

noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (BRASIL, 2018 A e B)

## **2. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DO TRABALHO**

O conceito da responsabilidade civil, de modo sucinto é a responsabilidade de compensar ou reparar alguém pelo dano ocasionado aquela pessoa. Desta forma, a reparação acontece no caso em que for possível reparar o dano a seu *status quo*, ou seja, momento anterior ao fato danoso. Já a compensação ou indenização, é adotada quando não for possível a integral reparação do dano, de modo que a vítima será compensada pelo dano sofrido.

Conforme citação de Sílvio de Salvo Venosa:

Em princípio, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Haverá, por vezes, excludentes [...]. O termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato, ou negócio danoso. Sob essa noção, toda atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar. Desse modo, o estudo da responsabilidade civil abrange todo o conjunto de princípios e normas que regem a obrigação de indenizar. (VENOSA 2005, p.13).

Para Barros (BARROS, 2005), o Direito do Trabalho deve se preocupar com questões acerca das normas de segurança e saúde, bem como proporcionar ferramentas para garantir essa segurança a seus empregados.,

Assim, ao abordar o instituto da responsabilidade civil, aplicando-o no contexto da justiça trabalhista, esse instituto é de grande interesse para a sociedade, bem como para as relações trabalhistas, que passam a ser realizadas conforme os princípios básicos de um Estado Democrático de Direito.

A responsabilidade civil está fundamentada no princípio de que todos os indivíduos inseridos no contexto social, detém comum obrigação ou dever jurídico de não causar dano a outrem e que se causado, deverá reparar-lo a fim de amenizar ou reduzir o dano sofrido.

Cavaliere resume da seguinte forma o conceito de responsabilidade civil:

Só se cogita, destarte, de responsabilidade civil onde houver violação de um dever jurídico e dano. Em outras palavras, responsável é a pessoa que deve ressarcir o prejuízo decorrente da violação de um precedente dever jurídico. E assim é porque a responsabilidade pressupõe um dever jurídico preexistente, uma obrigação descumprida. Daí ser possível dizer que toda conduta humana que, violando dever jurídico originário, causa prejuízo a outrem é fonte geradora de responsabilidade civil. (2012, p. 2).

A essência deste instituto foi originada nos primórdios das civilizações, aplicando-se em qualquer camada da sociedade. A responsabilidade civil foi ganhando mais espaço nas últimas décadas, onde foi percebido um crescimento exponencial deste instituto, podendo ser encontrado na esfera penal, processual, familiar, trabalhista, empresarial, dentre outros segmentos.

Desta forma, esse instituto objetiva assegurar a integridade física ou imaterial de uma pessoa que sofreu danos de terceiros. Diante desta assertiva,

fica evidente a relação do dano extrapatrimonial em relação a responsabilidade civil.

Diniz (DINIZ, 2003, p. 35) destaca ainda, elementos fundamentais para a caracterização da responsabilidade civil, para que assim se possa atribuir de fato a responsabilidade ao agente causador do dano, a saber: conduta humana, nexo de causalidade e dano ou prejuízo.

Trazendo esse conceito para a seara trabalhista, podemos exemplificar que a conduta humana, seria o dolo ou culpa do empregador, ou seja, no caso de dolo a empresa intencionalmente promoveu uma situação causadora de um acidente do trabalho; já no caso de culpa, é tida pela negligência, imprudência ou imperícia do empregador, no caso de, por exemplo, não realizar manutenção em um maquinário, enquadrando-se como negligente, podendo-se ocasionar algum acidente na máquina.

O conceito supracitado, trazido por Diniz, abarca apenas a teoria da responsabilidade subjetiva, qual, por sua vez deve perquirir o dolo ou culpa do sujeito, sendo que, sem a comprovação do dolo ou da culpa, não se obteria a indenização.

No entanto, no âmbito trabalhista, o trabalhador é o polo mais frágil desta relação, razão a qual, que diversos trabalhadores não conseguiram obter indenizações por ausência probatória suficiente para condenação do empregador.

Visto esse empasse, os magistrados começaram a adotar a teoria da responsabilidade objetiva, que tem por princípio que o empregador deve ser responsável objetivamente pelos danos causados a trabalhadores, sendo que, neste caso, basta se comprovar o nexo causal. Diferente da teoria subjetiva, em que o dolo ou a culpa são requisitos necessários para a condenação.

A teoria da responsabilidade objetiva, também se baseia no Artigo 2 da CLT:

Art. 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.

Assim, considerando que o empregador assume o risco de sua atividade econômica, a doutrina entende isso como teoria do risco, assim a responsabilidade decorre da própria atividade.

Tais conceitos serão aprofundados no decorrer do capítulo.

Conforme fora demonstrado anteriormente, a partir do momento em que se é constatada a responsabilidade civil da pessoa física ou jurídica, surge a obrigação de reparar o dano causado, essa obrigação é disposta no Artigo 927 do Código Civil.

A obrigação pode ter como origem uma fonte voluntária ou uma fonte legal. A voluntária manifesta-se através de obrigações adquiridas por negócios jurídicos, sendo então, de livre vontade das partes em adquirir tais obrigações.

Todavia, a obrigação legal é imposta por Lei, ou por processo judicial, que representa a interpretação da Lei. A forma e conteúdo da obrigação é determinada pela própria Lei ou instrumento equivalente, não havendo a vontade das partes em adquirir tais obrigações.

O doutrinador, Humberto Theodoro Júnior, esclarece:

de uma obrigação-sanção que a lei lhe impõe como resultado necessário do comportamento infringente de seus preceitos. Ao contrário do ato jurídico lícito, em que o efeito alcançado, para o Direito, é o mesmo procurado pelo agente, no ato jurídico ilícito o resultado é o surgimento de uma obrigação que independe da vontade do agente e que, até, pode, como de regra acontece, atuar contra a sua intenção (THEODORO JÚNIOR, 2003, apud CAVALIERI FILHO, 2012, p. 5).

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no olhar da Lei nº 8213/91, diz sobre o acidente do trabalho:

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

**§ 1º** – A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

**§ 2º** – Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

**§ 3º** – É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

A CLT ainda afirma que em caso o empregado venha a sofrer qualquer dano acidental no ramo, deve ser feito o CAT - Comunicação do Acidente do Trabalho e caso essa comunicação não seja feita, a contratante sofrerá severas

autuações do Ministério do Trabalho (MTE), segundo os art. 286 e 336 do Decreto nº 3.048/1999.

**Art. 286** – A infração ao disposto no art. 336 sujeita o responsável à multa variável entre os limites mínimo e máximo do salário-de-contribuição, por acidente que tenha deixado de comunicar nesse prazo.

§ 1º – Em caso de morte, a comunicação a que se refere este artigo deverá ser efetuada de imediato à autoridade competente.

§ 2º – A multa será elevada em duas vezes o seu valor a cada reincidência.

§ 3º – A multa será aplicada no seu grau mínimo na ocorrência da primeira comunicação feita fora do prazo estabelecido neste artigo, ou não comunicada, observado o disposto nos arts. 290 a 292.

**Art. 336** – Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os arts. 19, 20, 21 e 23 da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena da multa aplicada e cobrada na forma do art. 286.

A mesma lei em seu artigo 21 ainda descreve:

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara ainda a acidente de trabalho: Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. § 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra

origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (BRASIL, 1991).

## 2.1 Contrato de trabalho

O documento que oficializa e dá corpo jurídico na relação entre empregador e empregado é o contrato de trabalho, pois assim é denominado por “contrato individual de trabalho” e é estabelecido por uma relação bilateral, envolvendo o indivíduo propriamente dito na figura de empregado ou trabalhador, e o empregador na forma de pessoa física ou jurídica. Este Contrato visa direito e obrigações a ambas as partes.

O trabalhador temporário não se confunde com a figura do trabalhador admitido a prazo, por curto período, pela própria empresa tomadora de serviços. Esse último é empregado clássico, firmando relação de emprego com o tomador real de seu trabalho, regendo-se integralmente pela CLT e não pela Lei 6.,019/74. As regras de seu contrato a termo estão insculpidas nos art. 443 e 445 da CLT, por exemplo, ao passo que o temporário tem sua relação de emprego firmada com a empresa de trabalho temporário e não com o tomador real de seus serviços, submetendo-se ademais, à regência normativa da Lei nº 6.019. Delgado (2017, p.426).

O contrato de trabalho antes de iniciado passa por vezes por documento provisório, como o contrato de experiência como reza a CLT:

Denomina-se contrato de experiência aquele destinado a permitir que o empregador, durante certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo indeterminado. Estamos falando de contrato de experiência, porque a nossa lei, ao dispor sobre esta, deulhe a natureza de contrato a prazo de terminado (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 443, §2º, c).

NASCIMENTO (2001, p. 38), destaca também quanto ao contrato de trabalho que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transporte. Com a expansão industrial e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo servil, e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. (NASCIMENTO 2001, p. 38)

Nesta mesma linha de raciocínio, CUNHA (1997, p. 61), destaca:

14 A relação jurídica consiste no vínculo entre pessoas, em razão do qual uma pode pretender um bem a que a outra é obrigada. Só haverá relação jurídica se o vínculo entre pessoas estiver regulado por norma jurídica, que tem por escopo protegê-la. Daí decorre que essa relação, basicamente, contém dois elementos. Um dado de fato, que é a relação em si mesma, e a ideia de direito, que vai discipliná-la. Um simples fato não constituirá relação jurídica, e, portanto, não terá relevância no mundo do direito. A relação de trabalho é uma espécie de relação jurídica, porque corresponde a um determinado modelo jurídico, e está regulada. Se assim não estivesse, não teria relevância para o direito. (CUNHA 1997 p.61).

O contrato de trabalho que fazem mutuamente entre as partes pode ser analisado sob o olhar afirmado por Delgado (2017, p.607), acerca da diferenciação de contrato de trabalho determinado ou a termo e contrato de trabalho indeterminado.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I – por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

DELGADO (2017) relata que os contratos de trabalho por tempo indeterminado são aqueles que não tenham prefixado termo extintivo, ou seja, aqueles que segundo o princípio da continuidade na relação do emprego, não tenham data para findar. Nestes, o término do contrato de trabalho ocorrerá pela vontade das partes ou pelas causas descritas no artigo 4824 e 4835 da CLT.

Abrangem tais efeitos três dimensões principais da dinâmica contratual: as repercussões da interrupção e suspensão do Contrato; as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; o número de parcelas rescisórias incidentes no instante da ruptura do Contrato. DELGADO (2017, p. 608)

Há também outros modelos de contrato, a saber:

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo Contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro Contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos. Art. 452-A. O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de Trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em Contrato intermitente ou não. (CLT 2017)

## 2.2 Responsabilidade contratual e extracontratual

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

O vértice do direito do trabalho não é o trabalhador, mas um tipo especial dele, o empregado. Há vários tipos de trabalhadores que não estão incluídos no âmbito de aplicação do direito do trabalho. Não há uma definitiva orientação quanto aos tipos de trabalhadores os quais o direito do trabalho deve ser aplicado. Predomina o entendimento segundo o qual o trabalho que deve receber a proteção jurídica é o trabalho subordinado. O trabalhador subordinado típico é o empregado, (NASCIMENTO, 2000, p. 137-138).

O empregador responde não só pelos atos ilícitos causados por seus empregados diretos, como DINIZ (2007) afirma:

O preposto ou empregado é o dependente, isto é, aquele que recebe ordens, sob o poder de direção de outrem, que exerce sobre ele vigilância a título mais ou menos permanente. O serviço pode consistir numa atividade duradoura ou num ato isolado (pessoa que se incumbem de entregar uma mercadoria), seja ele material ou intelectual. Pouco importará que o preposto, serviçal ou empregado seja salariado ou não; bastará que haja uma subordinação voluntária entre ele e o comitente, ou patrão, pois a admissão de um empregado dependerá, em regra, da vontade do empregador, que tem liberdade de escolha. O empregado ou preposto são pessoas que trabalham sob a direção do patrão, não se exigindo que entre eles haja um contrato de trabalho. Bastará que entre eles exista um vínculo hierárquico de subordinação. (DINIZ 2007 p.517)

A responsabilidade do empregador muitas vezes foge a conduta, como explanado no agravo e ato de vínculo empregatício com empregada doméstica:

O ordenamento jurídico brasileiro mantém, como regra geral, no tocante à responsabilidade civil, a noção da responsabilidade subjetiva, ou seja, mediante a aferição de culpa (lato sensu) do autor do dano (art. 186 e caput do art. 927, Código Civil). Os requisitos necessários para a configuração da responsabilidade civil do empregador são: dano, nexo causal e culpa empresarial, como regra. Já a responsabilidade civil do empregador, por ato praticado por empregado, foge à regra geral, porquanto prescinde de culpa para sua ocorrência, tratando-se, pois, de responsabilidade objetiva. Nesse sentido, os arts. 932, III, e 933 do CC. Na hipótese, infere-se do acórdão regional a presença dos requisitos necessários para a responsabilização civil da empregadora pelo ato praticado pelo empregado, quais sejam: a) prejuízo causado a terceiros – consistente na morte da empregada, mãe dos Reclamantes, provocada por empregado da Reclamada; b) o ato lesivo decorreu de culpa do empregado da empresa; c) existência de relação de emprego entre o causador do dano e a empresa Reclamada e, por fim, d) o fato lesivo ocorreu durante o horário de trabalho. Assim, configurada a responsabilidade objetiva da empregadora pelo ato praticado por empregado seu, que assassinou a colega de trabalho no local e horário de serviço. No presente caso, incidem as regras dos arts. 932, III, e 933 do CCB, que estabelecem a objetividade da responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados no estabelecimento ou empresa. Não se trata, pois, da incidência dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Esclareça-se que a assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho impõe à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. Cabível, portanto, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano material e moral aos filhos da empregada falecida. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. **TST. Processo: RR – 157800-92.2006.5.07.0024 Data de Julgamento: 20/06/2018, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018.**

O vínculo de contrato de trabalho faz-se necessário para garantir as prerrogativas legais, como visto também no agravo de instrumento abaixo julgado, contudo essa interpretação judicial revela uma preocupação maior com a solidariedade com a vítima, como demonstra:

“RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANO CAUSADO POR SEU EMPREGADO. ARTIGOS 932, INCISO III, E 933 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. (...) A premissa fática dos autos é a

seguinte: um dos colegas, durante uma movimentação, esbarrou no fio que ligava a resistência à tomada, vindo a derrubar a cafeteira e derramar parte da água aquecida sobre o reclamante. Nos casos em que o evento danoso sofrido pelo empregado provier da conduta dolosa ou culposa de um outro empregado ou preposto do seu empregador, por ocasião do trabalho ou em razão dele, este responderá independentemente de culpa pela conseqüente reparação, nos termos dos artigos 932, inciso III, e 933 do CC/2002, mormente considerando a atual tendência da responsabilidade civil de focar o dano sofrido pela vítima em solidariedade a ela, e não mais a visão punitiva tradicional de focar o dano causado pelo réu, de modo que, cada vez mais, a responsabilidade objetiva ganha espaço no nosso ordenamento jurídico. Acrescente-se que, nos termos do artigo 2º da CLT, é do empregador os riscos da atividade econômica, de modo que não deve o seu empregado, vítima de acidente de trabalho cometido por outro empregado, suportar as conseqüências do evento danoso, mas sim à empresa, a quem cabe dirigir, orientar, organizar e fiscalizar a prestação pessoal de serviços.” (E-ED-RR-91600-40.2009.5.02.0444, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/12/2020).

Sobre o prisma da responsabilidade contratual e extracontratual, deve-se levar em consideração a principal diferença entre estas modalidades de responsabilidade.

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. GONÇALVES (2012, p. 44)

É possível perceber a principal diferença entre uma e outra, reside na existência ou não de um ajuste firmado entre o agente causador do dano e o lesado. No caso da extracontratual, o agente causador do dano infringe um dever legal, não se verifica nenhum vínculo jurídico existente entre o causador do dano e a vítima, já no contratual, descumpre o que foi acordado.

Assim, se não houvesse a relação contratual de trabalho não seria acidente de trabalho, a saber:

ATIVIDADES ANTI-ERGONÔMICAS. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Nas doenças ocupacionais decorrentes de atividades repetitivas, a natureza contratual da responsabilidade civil gera a presunção de culpa pelo dano ocorrido, incumbindo à empresa, para eximir-se do dever de reparar o dano, demonstrar que cumpriu as obrigações atinentes às normas de medicina, higiene e segurança do

trabalho. A doença que se origina de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrada como patologia ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído direta, embora não decisivamente, para a sua eclosão ou agravamento, nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. Aplica-se para a verificação da concausa a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa, com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento. (BRASIL, 2017)

### 2.3 Pressupostos para a caracterização da responsabilidade civil do empregador em casos de acidente do trabalho: dano moral, dano material, culpa e nexos causal

O que se entende por dano moral, dano extrapatrimonial ou de estirpes trabalhistas é toda e qualquer lesão decorrente de ato ilícito de terceiro que venha atingir os valores íntimos de uma pessoa acarretando a ela prejuízos imateriais que podem ser mensurados em forma de indenização pecuniária.

Para Wilson Melo da Silva são danos morais:

“As lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico”. Portanto, seriam os danos “decorrentes das ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, a liberdade, à vida, a integridade corporal”<sup>3</sup>.

A lei reforma trabalhista pela primeira vez conceituou especificamente o tema, o que é muito positivo para o direito do trabalho, em seu art. 223 A e seguintes:

“Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. “<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> SILVA, Wilson Melo da. O dano moral e a sua reparação. 3 ed. Rio de Janeiro:Forense, 1999. P.2

<sup>4</sup> CLT Decreto de Lei Nº 5452 de 01 de maio de 1943.

A previsão legal no tocante a indenização por acidente de trabalho, (independentemente dos benefícios acidentários), está contida expressamente na Constituição da República de 1988. Estabelece o artigo 7ºXXVIII da CF já citado no presente artigo.

O instituto da responsabilidade civil vive em constante mudança, evoluindo ao longo do tempo, como é possível perceber na forma de reparar o dano, sendo a reparação feita com o próprio corpo do ofensor na antiguidade e através de pena pecuniária atualmente. É necessário que se faça uma profunda análise dos pressupostos deste instituto, como forma de não deixar sem reparação nenhuma vítima de ofensa, seja ao seu patrimônio patrimonial, seja na sua moralidade. (SILVA 2000 p. 6)

As condenações em danos morais decorrentes de acidente de trabalho ao longo dos anos foram perdendo o critério em alguns casos, uma vez que se via condenações muito discrepantes em casos análogos, justamente porque não existia na lei qualquer critério objetivo que vinculasse ou desse norte ao magistrado ao proferir a sentença, conforme se ilustra:

DANO MORAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. ACIDENTE FATAL. Comprovados nos autos o dano, o nexó etiológico e a culpa do empregador no acidente de trabalho que ocasionou a morte do empregado, é legítima a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais à esposa e aos filhos do empregado falecido. (RO 0003832- 20.2010.5.12.0038, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, MARIA APARECIDA CAITANO, publicado no TRTSC/DOE em 25/01/2013).

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. A indenização por acidente do trabalho está alicerçada na teoria da responsabilidade civil de natureza subjetiva, sendo necessária a prova cabal da existência da culpa do empregador para surgir o direito do trabalhador, conforme as normas emanadas dos arts. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927, caput, do Código Civil. Assim, a responsabilidade do empregador deverá ser analisada à luz da teoria subjetiva, devendo resultar configurados os pressupostos do dever de indenizar, a saber, o dano, o nexó causal e a culpa. (RO 0000679-94.2011.5.12.0053, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, LILIA LEONOR ABREU, publicado no TRTSC/DOE em 29/01/2014)

ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. A indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional está alicerçada na teoria da responsabilidade civil de natureza subjetiva, sendo necessária a prova cabal da existência da culpa do empregador para surgir o direito do trabalhador, conforme as normas emanadas dos arts. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927, caput, do Código Civil. Assim, a responsabilidade do empregador deverá ser analisada à luz da teoria subjetiva, devendo resultar 47 configurados os pressupostos do dever de indenizar, a saber: o dano, o nexó causal e a culpa. Ausente um dos pressupostos, resta indevida a indenização. (RO

0000912-40.2013.5.12.0015, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, LILIA LEONOR ABREU, publicado no TRTSC/DOE em 24/02/2015

Sobre as formas de culpa na relação de trabalho, SILVA (2000) comenta:

a) culpa in eligendo – ocorre quando há má escolha de um representante ou preposto a quem é confiada certa tarefa ou atividade (ex.: o ato do empregador que contrata empregado não habilitado para as funções, ou sem as aptidões que dele exigem); b) culpa in vigilando – verificada quando a pessoa falta ao dever de velar, vigiar ou fiscalizar os atos de determinada pessoa, ou quando comete uma desatenção, não observando sua obrigação de vigilância (ex.: culpa do empregador que não fiscaliza os atos de seus empregados ou prepostos); c) culpa in custodiendo – trata-se de modalidade da culpa in vigilando, ocorrendo quando a pessoa se descuida, tendo a seu cargo a guarda de uma coisa, de um animal ou até de uma pessoa; d) culpa in committendo – ocorre quando o agente pratica ato positivo (imprudência); e) culpa in omittendo – culpa que decorre da abstenção de prática que seria exigível do agente (negligência), por isso se afirmando que a culpa por omissão se trata de uma abstenção culposa; f) culpa in contrahendo – segundo Caio Mário, é modalidade desenvolvida na concepção de Rudolph vo Jhering, ocorrendo quando uma pessoa, ao contratar, procede de forma que o outro contratante seja lesado com o próprio fato de celebrar o contrato, contrariando o princípio geral de não lesar – *neminem laedere* –, encontrando campo fértil na responsabilidade pré-contratual (ex.: quando uma das partes já sabe do perecimento do objeto) (SILVA, 2000, p. 240).

A lei reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 trouxe significativa alteração no tocante aos valores de arbitramento de dano moral ou extrapatrimonial, bem como fixou critérios objetivos que deverão ser fixados pelo juízo para a fixação da indenização, vejamos:

“Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

[...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.”<sup>5</sup>

A referida lei fixou critérios objetivos para a fixação da indenização, o que parece muito benéfico, uma vez que quando se tem parâmetros bem definidos, no caso deles não serem observados na prolação da sentença, esta poderá ser impugnada em sede de recurso, por ambas as partes.

A nova legislação trouxe ainda no seu artigo 223, a possibilidade de responsabilização de todos que tenham participado da ofensa ou do dano, transcendendo a pessoa jurídica do empregador e podendo em tese que o assediador seja incluído no polo passivo da demanda, o que nos parece igualmente positivo. A nova legislação trouxe ainda critérios para a tarifação do dano.

No tocante a caracterização do acidente do trabalho é necessário que se observe a presença de alguns elementos de grande relevância, que são denominados nexos de causalidade, sendo eles: acidente ocorrido no percurso, ou durante o mister laboral provocando lesão corporal, perturbação funcional, ou doença que cause morte, ou perda, ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (SILVA, 2000, não paginado).

A doutrina trabalhista em sua imensa maioria considerou que andou mal o legislador quando optou por fixar valores de indenização baseados no salário contratual do empregado. Na visão desses doutrinadores, a lei é inconstitucional na medida em que limita os valores da condenação baseando-se apenas no salário da vítima.

A decisão abaixo quanto a responsabilidade civil do empregador fica evidente a relação mútua de conduta e os atos praticados:

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - RUPTURA DE MENISCO** Não comprovado o nexo causal entre a ruptura de menisco e ligamentos sofrida pelo reclamante e as atividades laborais, carece de sustentáculo o pronunciamento da responsabilidade do empregador pela patologia, por ausentes os requisitos do artigo 186 do Código Civil. Sentença mantida.  
RELATÓRIO  
Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, (ID. c482785), em face da r. sentença (ID. ID. e92292d), cujo relatório adoto, que julgou improcedente a reclamatória, invocando preliminar de nulidade

<sup>5</sup> CLT Decreto de Lei N° 5452 de 01 de maio de 1943.

processual por negativa de prestação jurisdicional, sustentando que deve ser aplicada a prescrição vintenária prevista no código Civil; que o marco inicial da prescrição é a data do efetivo conhecimento da lesão e de sua extensão pelo trabalhador; que a pensão mensal pleiteada deve ser considerada como prestação de trato sucessivo, atraindo apenas a prescrição parcial; que o laudo pericial é nulo, em razão da ausência de vistoria no ambiente laboral; que a moléstia profissional restou comprovada; que deve ser realizada a segunda perícia, inclusive quanto a insalubridade; que o perito judicial não contava com a devida habilitação, resultando na inconsistência do laudo.

Dispensado o recolhimento das custas processuais (ID. e92292d - Pág. 8). Apresentadas contrarrazões pela reclamada (ID. 832fff5).

É o relatório

#### **VOTO**

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante por presentes os pressupostos processuais de admissibilidade.

#### **DO ACIDENTE DE TRABALHO OCORRIDO EM 16/07/1999 - DA PRESCRIÇÃO NUCLEAR DO DIREITO DE AÇÃO**

Houve por bem o Juízo de Origem pronunciar a prescrição extintiva do direito de ação, pelo fato de o acidente de trabalho ter ocorrido anteriormente à entrada em vigor da Emenda Constitucional 45/2004, com fundamento no artigo 206, parágrafo 3º, V do Código Civil e na regra de transição definida no artigo 2028 do diploma legal em destaque.

Intenta o recorrente o pronunciamento da prescrição vintenária prevista no artigo 177 do Código civil, em face da redução parcial e permanente da capacidade laboral.

No que pese o alentado inconformismo nenhum reparo enseja a r. sentença.

O acidente de trabalho ocorreu em 16.07.1999 e o auxílio doença acidentário foi deferido em 22.06.2000, portanto, como bem pontuado na origem, anteriormente à entrada em vigor da Emenda Constitucional 45 e na vigência do vetusto Código Civil.

Sucedo que o novel Código Civil entrou em vigor em 2003, restringindo a prescrição nas ações de reparação de danos, a três anos, estabelecendo a regra de transição delineada no artigo 2028.

Vale transcrever:

*Serão da os da Lei anterior os prazos, quando reduzidos por esse Código, e se, na data de sua entrada em vigor, já houver transcorrido mais de metade do tempo estabelecido na lei revogada.*

A reclamatória foi distribuída em 17 de outubro de 2018, ao passo que na ocasião, já havia transcorrido mais de metade do prazo de vinte anos previsto na Lei revogada, uma vez que o acidente ocorreu em 16/07/1999, resultando na pertinência da aplicação da prescrição trienal, obviamente consumada.

Releva considerar que não se tratam de sequelas de trato sucessivo, uma vez que não persistem limitações laborais, ao passo que o movimento de pinça do primeiro quirodáctilo direito já foi consolidada como revelado pelo laudo pericial como asseverado na laudo pericial (ID. f0e3de1 - Pág. 21),

Revela considerar que o fato de o ajuizamento da ação ter ocorrido após a edição da Emenda Constitucional 45/04 não afeta a aplicação do instituto da prescrição, uma vez que cingiu-se a pronunciar a competência desta Justiça Especializada em seara das reparações derivadas do acidente de trabalho e da moléstia profissional.

Mantenho.

(<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118585184/1001306872018502038-5-sp/inteiro-teor-1118585266>).

E, também, por meio da culpa inversa, onde empregador fica evidenciado, o agravo abaixo ilustra:

[...] RITO SUMARÍSSIMO. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O novo Código Civil Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador decorrentes de acidente do trabalho conduzem à responsabilidade objetiva do empregador. 2. Na presente hipótese, diante do exercício de atividade de risco pelo empregado acidentado, qual seja, a atividade de motoboy, tem-se caracterizada circunstância apta a ensejar a responsabilidade objetiva do empregador. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 426- 53.2012.5.03.0011, Relator Desembargador Convocado: José Maria Quadros de Alencar, Data de Julgamento: 27/11/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2013)

### **3. O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS QUANTO A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

O TST - Tribunal Superior do Trabalho detém seções de julgamento especializadas no âmbito de conciliações, seguindo-se assim o princípio do direito do Trabalho de, antes de buscar solucionar os conflitos por meio da deliberação do juiz, resolve-los por acordo entre as partes. Nessa toada o site Jus Brasil esclarece que:

O Tribunal Superior do Trabalho, nos processos de sua competência, será dividido em Turmas e seções especializadas para conciliação e julgamento de dissídios de natureza econômica ou jurídica e de dissídios individuais, respeitada a paridade da representação classista. O Regimento Interno do Tribunal disporá sobre a constituição e o funcionamento de cada uma das seções especializadas do Tribunal Superior do Trabalho, bem como sobre o número, composição e funcionamento das respectivas turmas do Tribunal. Caberá ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho presidir os atos de julgamento das sessões especializadas, delas participando o vice-presidente e o corregedor-geral, este quando não estiver ausente em função corregedora. (JUS BRASIL, 2014, P.1)

### 3.1 A teoria objetiva e subjetiva da responsabilidade civil no acidente de trabalho

Desde o início das condenações em indenização por acidente de trabalho, sempre se discutiu para o arbitramento das indenizações, qual o tipo de responsabilidade do empregador.

Os tribunais precisam de matéria para julgar os atos que muitas vezes necessitam de interpretação equivalente. Nesse interim, algumas decisões do TST mostram as disparidades:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – DANO MORAL – ACIDENTE DE TRABALHO – RESPONSABILIDADE OBJETIVA – POSSIBILIDADE. A tese defendida pela Corte a quo está amparada no fato de que a atitude da empresa implicou risco para os direitos de outrem, in casu, o reclamante, que contratado e acostumado às tarefas de assistente administrativo, foi utilizado para a entrega de documentos, fornecendo-lhe a empresa veículo de sua propriedade para tal mister, assumindo, assim, o risco de ocorrência de infortúnios, tais como acidentes de trânsito. Restou claro que a adoção da responsabilidade objetiva não adveio apenas da obrigação de indenizar pela simples constatação do dano e do fato de que ele se deu a serviço do empregador, mas destacou-se que o acidente dera-se em razão do empregado estar envolvido em uma rotina de trabalho que não a sua. Ainda, no julgado de origem, fixou-se a tese de ser indubitável o prejuízo causado ao reclamante, ressaltando-se que, em face da prova da ocorrência do acidente do trabalho, ficou demonstrado, por laudo, onexo causal existente entre o fato e a lesão gerada. Logo, é de se notar que revelam-se inespecíficos os arestos colacionados ao confronto de teses, que tratam, principalmente, da necessidade da prova da culpa do empregador a fim de se prover a condenação por danos morais ou materiais. Incidência da Súmula nº 296 desta Corte. Por fim, não vislumbro de ofensa a dispositivo legal ou constitucional na decisão ora combatida. Embora o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República estabeleça a obrigação de indenizar do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa, em face de acidente de trabalho, o dispositivo não exclui a incidência do art. 927 do Código Civil, quando a atividade atribuída ao reclamante implicar risco ao seu direito. Logo, a conduta do reclamante não se revelou como causa única do infortúnio, não se podendo afastar, assim, a responsabilização da empregadora pelo dano causado. (AIRR – 794640-55.2007.5.11.0008, 1ª Turma, TST, Relator: Ministro Vieira de Mello Filho, Julgado em: 06.04.2011).

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA (ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, CC). INEXISTÊNCIA DE – CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA- (FATO DA VÍTIMA). A regra geral do ordenamento jurídico, no tocante à responsabilidade civil do autor do dano, mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva (arts. 186 e 927, caput, CC). Contudo, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de

risco acentuado para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do CC, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). Noutra norte, a caracterização da culpa exclusiva da vítima é fator de exclusão do elemento do nexo causal para efeito de inexistência de reparação civil no âmbito laboral quando o infortúnio ocorre por causa única decorrente da conduta do trabalhador, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador. Se, com base nos fatos relatados pelo Regional, se conclui que a conduta da vítima do acidente não se revelou como causa única do infortúnio, afasta-se a hipótese excludente da responsabilização da empregadora pelo dano causado. Recurso conhecido e provido. (RR-850/2004-021-12-40.0, 6ª Turma, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DJ-12/6/2009).

Nesse relevante tema existem duas correntes dominantes na doutrina, que são: a teoria da responsabilidade subjetiva; e, a teoria da responsabilidade objetiva.

De acordo com a teoria da subjetividade, a responsabilidade civil do empregador é via de regra subjetiva, essa teoria exige dolo ou culpa do empregador para que ele seja responsabilizado pelo dano, assim como prevê o art. 07º, XXVIII da CF:

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

(...)

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

A nova legislação trabalhista mantém o entendimento majoritário da responsabilidade subjetiva, a saber:

“Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”

Os pressupostos que se compreende em torno da responsabilidade civil objetiva é que o empregador responde objetivamente pelos danos causados à saúde do empregado, uma vez que por essa teoria a atividade do empregador por si só gerou uma situação de risco para o empregado. Segundo Schiavi,

“Para essa teoria, a responsabilidade do empregador seria objetiva, como regra geral, somente podendo ser excluída em hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou ainda, em casos de culpa exclusiva da vítima”. SCHIAVI, 2011. p.27

Alguns doutrinadores tais como o Jurista e magistrado Dr. Paulo Eduardo V. de Oliveira, entendem que a responsabilidade do empregador é sempre objetiva, independente de culpa do empregador:

“A responsabilidade subjetiva só se concretiza se houver dolo ou culpa por parte do causador do dano. Já a responsabilidade objetiva independe de culpa, pois aquele que, por meio de sua atividade, cria risco de dano para terceiros, é obrigado a repará-lo, ainda que não se apure a ação culposa.” OLIVEIRA. 2010, P. 50.

Para esses, não importa o tipo de atividade e tampouco a culpa do empregador, que tem dever de zelar pelo bem-estar do empregado e deve assumir a responsabilidade pelo ato que culminou no acidente. Para essa teoria a única causa de afastamento da condenação é o dolo do empregado.

SILVA (2000) fala sobre o dever jurídico,

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção (SILVA, 2000, p. 642).

Como consta abaixo, estão dispostas algumas ementas mais recentes de julgados do Tribunal Superior do Trabalho, que demonstram posicionamento a favor da responsabilidade subjetiva que ilegítima a ação:

RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE PASSIVA (violação ao artigo 5º da Medida Provisória nº 246/05). Não se conhece de recurso de revista fundamentado no artigo 896, "c", da CLT, quanto a recorrente alega apenas violação a artigo de medida provisória. Recurso de revista não conhecido. ACIDENTE DE TRABALHO -

RESPONSABILIDADE DO CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTÉTICO - COMPROVAÇÃO (violação aos artigos 5º, II, 7º, XXVIII da CF; 157, 818 e 832 da CLT; 131 e 333, I, do CPC, e divergência jurisprudencial). O artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e o artigo 186 do Código Civil Brasileiro dispõem quanto à responsabilidade civil do empregador por danos materiais e morais que possam resultar de acidente do trabalho sofrido por seu empregado ou de doença profissional de que foi acometido, quando concorrer com dolo ou culpa para a sua ocorrência, restando consagrada a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, segundo a qual se faz imprescindível a demonstração da culpa, como requisito para a responsabilização. A obrigação de indenizar os danos morais e/ou materiais causados por acidente do trabalho ou doenças do trabalho a ele equiparadas surge para o empregador quando presentes os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: o dano causado ao empregado, o ato culposo ou doloso praticado pelo empregador e o nexo causal da ocorrência com o trabalho e culpa do empregador. Desse modo, a indenização devida pelo empregador em casos de acidente de trabalho ou doença profissional pressupõe sempre a sua conduta dolosa ou culposa por violação de dever imposto por lei ou descumprimento de um dever genérico ou um dever jurídico ou obrigação socialmente exigível e esperada, fundando-se a responsabilidade no artigo 927 do Código Civil. Da leitura acurada do acórdão regional, verifica-se que o dano causado ao empregado, o ato culposo praticado pela reclamada, o nexo causal da ocorrência com o trabalho e culpa da empregadora ficaram demonstrados no caso. Recurso de revista não conhecido [...]. (RR - 305800-31.2007.5.09.0513, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 17/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MATERIAL E DANO MORAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À DISPOSITIVO LEGAL E CONSTITUCIONAL. 1. Tendo, o Regional, com apoio na prova produzida, concluído que a doença da reclamante é de origem ocupacional, somente com o reexame do conjunto fático-probatório seria possível infirmar as suas razões de decidir, situação vedada pela Súmula 126 do TST. 2. Ao deferir indenização por dano material, na forma de pensão mensal, bem assim, por dano moral, o acórdão está de acordo com o disposto nos incisos V e X, do artigo 5º e no inciso XXVIII, do art. 7º, da CF, que estabelecem a obrigatoriedade de reparação dos danos causados, já que presente a culpa do empregador no desenvolvimento da doença do autor. 3. Ainda, segundo a atual, notória e iterativa jurisprudência do TST, na hipótese de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o dano moral caracteriza-se in re ipsa, derivando do próprio fato lesivo, bastando, portanto, para o seu deferimento, a prova da ofensa e do nexo causal. 4. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 202600- 48.2009.5.07.0010 , Relatora Desembargadora Convocada: Sueli Gil El Raffhi, Data de Julgamento: 05/11/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014)

3.2 As teorias da responsabilidade civil no tribunal regional do trabalho da 15ª região – vista de um agravo de instrumento.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º previu como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana e os valores

sociais do trabalho, para tanto efeito de dolo ou não, dentre vários outros fundamentos.

Vejamos um agravo de instrumento onde há julgamento pela teoria objetiva a fim de ilustrar:

[...]- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. NULIDADE POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (NÃO CONFIGURADA VIOLAÇÃO DOS ARTS. 93, IX, DA CF, 832 DA CLT E 458 DO CPC). HORAS EXTRAS. MOTORISTA EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO (NÃO CONFIGURADAS VIOLAÇÕES LEGAIS; SÚMULA 126 DO TST). ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRANSPORTE DE PRODUTOS INFLAMÁVEIS. PERÍCIA TÉCNICA (SÚMULA 126 DO TST). IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. INTEGRAÇÃO DOS JUROS DE MORA. IMPOSSIBILIDADE (ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 400 DA SBDI-1 DO TST). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. MOTORISTA CARRETEIRO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. Demonstrada possível violação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. MOTORISTA CARRETEIRO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. Esta Corte tem firmado entendimento de que, no caso de acidente envolvendo motorista rodoviário, hipótese dos autos, por se tratar de atividade de risco potencial à integridade física e psíquica do trabalhador, incide a responsabilidade objetiva do empregador. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 1068- 27.2010.5.02.0301, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 31/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017) (grifo nosso). RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - ACIDENTE DE TRABALHO - DANOS MORAIS E MATERIAIS - CARACTERIZAÇÃO 1. A atual jurisprudência do TST é no sentido de admitir a responsabilidade objetiva do empregador quando demonstrado que a atividade desempenhada implica risco à integridade física e psíquica do trabalhador. Nessa esteira, o Eg. TST tem-se posicionado no sentido de reconhecer a aplicação da teoria do risco em 59 hipóteses como a dos autos em que o empregado, no exercício da função de motorista de carreta, sofre acidente. 2. É certo que a existência de culpa exclusiva do condutor do veículo pelo acidente teria o condão de romper o nexo causal e, portanto, afastaria a responsabilização da Empregadora. Não obstante, a descrição da dinâmica do acidente no acórdão regional retrata hipótese de concorrência de causas e de culpas. 3. Assim, verifica-se que estão configurados os elementos que ensejam o dever de reparação, nos termos da teoria da responsabilidade objetiva: o dano (morte do empregado) e o nexo de causalidade (acidente relacionado com o exercício da profissão). Inteligência dos arts. 186, 927, parágrafo único, e 950 do Código Civil. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR - 1380-36.2014.5.09.0020 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 14/12/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016)

Pode-se aduzir que a dignidade da pessoa humana se trata então de um princípio aberto, por não admitir um conceito único e específico, mas que em apertada síntese, reconhece a todos os seres humanos os direitos básicos fundamentais, pelo simples fato de serem humanos, de forma que se irradia por todo o ordenamento jurídico impondo a prioridade axiológica dos direitos fundamentais.

Desta forma, a dignidade da pessoa humana está intimamente ligada a preceitos e princípios trabalhistas, já que a justiça do trabalho busca garantir melhores condições de saúde e segurança em quaisquer eventos relacionados ao trabalho, seja no trajeto, na refeição, na labuta.

Nesse interim, na busca da justiça e da dignidade da pessoa humana, o julgado abaixo demonstra que houve o reconhecimento pela aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em um caso em que houve o envolvimento de um terceiro na ocorrência do dano.

Portanto, uma vez atribuído o nexu causal, como não há necessidade de comprovar dolo ou culpa, a empresa foi condenada ao pagamento das indenizações, conforme se mostra abaixo:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RISCO DA ATIVIDADE. FATO DE TERCEIRO. O autor trabalhava na coleta de lixo urbano e sofreu um acidente de trabalho quando fazia tal coleta "sozinho" uma moto o atropelou, lançando - o ao meio-fio, em que bateu a cabeça. A atividade desenvolvida pela empresa (coleta de lixo em vias públicas em caminhões) enquadra-se perfeitamente no rol de atividades de risco, atraindo a responsabilidade objetiva, na forma estabelecida pelo artigo 927, parágrafo único, do Código Civil . No Direito do Trabalho o empregado está mais ligado à atividade do que à pessoa do empregador, daí porque a sucessão não o atinge. Logo, se a atividade é de risco e o evento previsível se realiza, o responsável pelo desenvolvimento da atividade na qual está inserido o trabalhador indeniza e depois se ressarce junto ao terceiro. Pretender que o terceiro, fora da relação de trabalho, seja acionado pela vítima, seria o mesmo que negar o risco da atividade. Esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que o fato de o acidente ter sido causado por terceiro não exime o empregador da responsabilidade objetiva pela reparação dos danos causados, quando o infortúnio seja decorrente do risco inerente às funções desenvolvidas. Precedentes. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido (BRASIL, 2014, grifos nosso). ACIDENTE DE TRABALHO. ÓBITO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. TRABALHADOR QUE SE

ATIVAVA EM ATIVIDADE DE MANUTENÇÃO E PAVIMENTAÇÃO DE RODOVIA. ATIVIDADE LABORAL DESEMPENHADA EM VIA PÚBLICA. ATIVIDADE DE RISCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. FATO DE TERCEIROS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais e materiais, em razão de acidente de trabalho sofrido pelo esposo e pai dos autores, durante labor em obra de pavimentação de rodovia, decorrente de atropelamento por caminhão, resultando em óbito do trabalhador. O Regional consignou que "é fato público e notório que as atividades realizadas por trabalhadores em obras de manutenção, restauração, recuperação de pavimento e melhorias de rodovias configura atividade que determina um ônus maior do que a que estão submetidos os demais membros da coletividade que atuam em condições semelhantes, posto que permeada de riscos", o que enseja o reconhecimento da responsabilidade objetiva das reclamadas. A legislação vigente tende a adotar a responsabilidade objetiva em tema de reparação civil, especialmente quando as atribuições desempenhadas pelo empregado são de risco acentuado, conforme dispõe o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, admitindo, assim, no âmbito do Direito do Trabalho, a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, nos casos de acidente de trabalho. Ressalta-se que, no caso dos autos, nos termos consignados no acórdão recorrido, o de cujus foi contratado para a atividade de manutenção e pavimentação de rodovia. Desse modo, tendo em vista o labor em via pública, especialmente em uma rodovia, evidente que o trabalhador estava sujeito a riscos de acidentes com os veículos que trafegavam na estrada, mesmo considerando que as reclamadas tivessem tomado todas as precauções necessárias. É legítima, portanto, a adoção da responsabilidade objetiva da empregadora em se tratando de acidente de trabalho, quando em foco atividades de risco, havidas como tais - na lição de Sebastião Geraldo de Oliveira - aquelas "que expõem os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-se com a média dos demais trabalhadores" (IN Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, 2007, pág. 118). A teoria do risco profissional considera que o dever de indenizar decorre da própria atividade desenvolvida pelo empregado, que se constitui em risco acentuado ou excepcional pela natureza. No caso em exame, não há dúvida de que a atividade desempenhada pelo esposo e pai dos autores era de risco, pois, ao laborar em via pública (rodovia), está mais sujeito a acidentes do que outro trabalhador em atividade distinta, já que é acentuada a probabilidade de ocorrer grave acidente, com sérias consequências - como a relatada nos autos, que resultou no óbito do trabalhador (precedentes). Destaca-se, por outro lado, que a culpa de terceiros não afasta a responsabilidade objetiva da empregadora, de modo que esta deve arcar com os riscos do acidente de trabalho. Isso porque é justamente a exposição do trabalhador aos riscos inerentes ao trânsito de veículos, mormente no que diz respeito à imprudência ou à imperícia de outros motoristas, que atrai a aplicação da responsabilidade objetiva (precedentes). Dessa maneira, em se tratando atividade desempenhada na manutenção e pavimentação de rodovia, de risco acentuado de ser atingido pelos veículos que trafegavam no trecho respectivo, não se pode deixar de imputar às reclamadas responsabilidade objetiva pelos danos decorrentes de acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador. (...). Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, 2019).

### 3.3 As teorias da responsabilidade civil no tribunal superior do trabalho

É imperioso destacar que a norma constitucional dispõe a necessidade de se constatar o dolo ou culpa, para que assim, o empregador possa ser responsabilizado em caso de dano advindo de acidente de trabalho, disposição essa inexistente no Código Civil:

A aplicação de medidas que obrigam uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato que ela mesma praticou, por pessoa a quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou por simples imposição legal. (DINIZ, 2012, p.34)

Devemos ressaltar que o surgimento da teoria da responsabilidade civil objetiva, teve como resposta aos interesses da própria sociedade e dos trabalhadores, esses o elo mais frágil na relação trabalhista. Desta forma, principalmente após a revolução industrial, que se findou no século XVIII, onde, como já fora abordado no contexto histórico-cultural, houve uma intensa transformação nos processos industriais para expansão da economia, com a criação de novas fábricas e ainda assim sem tanto direito para os trabalhadores.

Pode-se vislumbrar uma classificação da responsabilidade objetiva em tipificada ou fechada e genérica ou aberta. Na primeira delas, o fundamento da responsabilidade civil objetiva deve ser encontrado em algum dispositivo legal contido no ordenamento jurídico civil que preveja exatamente aquela situação vivida pela vítima que pretende a reparação do dano, nos termos do que estatui a primeira parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002. (SILVA, 2000, P. 41).

Os riscos e danos também são fatores que levam a tribunais, o pensamento de decoro, uma vez que o risco pode ser evitado majoritariamente, sendo que as jurisprudências dos tribunais trabalhistas adotam o entendimento de que é perfeitamente possível a cumulação das indenizações acidentárias e cíveis (comum) como visto nos agravos de instrumentos abaixo:

“RECURSO DE EMBARGOS DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL E BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. CUMULAÇÃO. Não há impedimento legal no percebimento concomitante do benefício previdenciário relativo ao auxílio-acidente permanente e de pensão a título de dano material pelo ilícito praticado pela empregadora. O recebimento do benefício previdenciário não implica a exclusão, em absoluto, da reparação pelo dano material causado ao reclamante em decorrência de ilícito praticado pela empresa, por se tratar de parcelas de natureza e fontes distintas, não havendo que se falar em pagamento

apenas dos valores relativos à diferença pela perda salarial. Precedentes da c. SDI-1. Embargos conhecidos e desprovidos (E-ED-RR – 219000-95.2003.5.05.0013, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, SBDI-1, DEJT 16/12/2011).

**BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO – INDENIZAÇÃO CIVIL POR DANOS MATERIAIS – CUMULAÇÃO E COMPENSAÇÃO – POSSIBILIDADE. PENSÃO MENSAL – INCAPACIDADE LABORAL – PAGAMENTO – TERMO FINAL.** 1. A indenização por danos materiais e o benefício previdenciário não se confundem e possuem naturezas distintas, estando a cargo de titulares diversos. Sendo indenizações distintas e que não se excluem, não há óbice à sua cumulação, restando impossibilitada a compensação entre ambas. 2. Ao contrário do que ocorre no acidente de trabalho com óbito do empregado, a pensão devida ao trabalhador, que teve sua capacidade laboral reduzida em decorrência de acidente, é devida de forma vitalícia, em homenagem ao princípio da reparação integral que norteia o sistema de responsabilidade civil. Recurso de revista não conhecido (RR – 163000-41.2008.5.02.0221, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT: 14/06/2013)

**EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. VALOR INTEGRAL DA REMUNERAÇÃO. CUMULATIVIDADE COM O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.** A jurisprudência deste c. Tribunal é pacífica no sentido de que a cumulação do benefício previdenciário com a pensão vitalícia decorrente da responsabilidade civil do empregador por acidente do trabalho não caracteriza bis in idem ou enriquecimento ilícito do empregado, pois decorrem de fontes normativas diversas; logo, não podem tampouco ser somadas para efeito de impedir que a reclamante perceba mais do que se na ativa estivesse. Recurso de embargos conhecido e provido (E-RR – 94700-77.2006.5.15.0013, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, SBDI-1, DEJT 21/10/2011)\*.

Conforme se extrai dos julgados supracitados, a concessão de benefício previdenciário e concomitantemente o recebimento de indenização por danos materiais é totalmente dentro da legalidade, já que o trabalhador, por muitas vezes desamparado, não consegue o benefício previdenciário, por não conseguir provar sua própria condição de incapacidade, muitas vezes o INSS através de perícias médicas, constata que o trabalhador está em condições, e este é enviado novamente ao trabalho, o mesmo trabalho que não o lesionou.

É de extrema importância o reconhecimento da possibilidade de recebimento destas indenizações, pois o trabalhador teve duplamente uma perda, uma no momento em que sua capacidade laborativa é comprometida e não consegue exercer seu ofício e outra quando lhe é negado indevidamente pela entidade de seguro social, o benefício que por muitas vezes é tudo que lhe restaria.

Conforme conceituado no julgado, não se trata de *bis in idem*, já que se tratam de obrigações distintas, mas que tem como fato gerador o mesmo evento, que é o dano causado com relação ao acidente de trabalho e suas vertentes.

### 3.4 O dano moral e extrapatrimonial

A reforma trabalhista, pela primeira vez conceituou especificamente o tema, em seu art. 223 A e seguintes:

“Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. “.

O dano moral também está atrelado dentro do dano causado em ambientes que formam uma relação de trabalho. O dano moral continua sendo aquele que atinge a imagem a conduta, o nome da pessoa física, esse dano ainda permanece, é o puro constrangimento. Um exemplo claro, são os danos decorrentes de ofensas, que provoca uma situação de esgotamento emocional muito grande na esfera trabalhista.

A jurisprudência do TST é uníssona no entendimento de que o dano moral ocorre *in re ipsa*, ou seja, no âmago do indivíduo, desta forma, o dano extrapatrimonial é presumido e deve ser reparado pela empresa, ele é presumido pois não é necessário comprovação do vilipêndio dos direitos da personalidade.

Traz-se à colação a seguinte doutrina:

Atualmente, tem-se por dano moral a lesão de direitos da personalidade todo e qualquer atributo que individualize cada pessoa, independentemente do prejuízo material causado. O dano é ainda

considerado moral, quando deste repercutem sentimentos negativos no âmbito sociocultural no qual o sujeito está inserido. (REIS, 2008, p.78).

Nesta linha, oportuna a transcrição do seguinte julgado.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AJUDANTE DE MOTORISTA DE CAMINHÃO ENTREGADOR DE BEBIDAS. TRANSPORTE DE VALORES. DANOS MORAIS. DESVIO DE FUNÇÃO. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RISCO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, ante a constatação de violação, em tese, ao teor do art. 5º, X, da CF. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. AJUDANTE DE MOTORISTA DE CAMINHÃO ENTREGADOR DE BEBIDAS. TRANSPORTE DE VALORES. DANOS MORAIS. DESVIO DE FUNÇÃO. EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RISCO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Conforme a jurisprudência do TST, o empregado desviado de função, que realiza o transporte de valores, está exposto a risco, porque não é contratado e treinado para tal mister, fazendo jus ao recebimento de indenização. No presente caso, a conduta da empregadora, ao impor ao empregado o desempenho de atividade para a qual não foi contratado - transporte de valores-, expõe o trabalhador a situação de risco, mesmo que a tarefa não esteja vinculada a grande numerário, ensejando, assim, o pagamento de indenização. Ainda que não tenha efetivamente ocorrido nenhum assalto, a tensão pelo risco é permanente. O estresse acentuado que resulta do risco da nova função exercida em face do desvio irregular da atividade enseja dano moral, cuja reparação é fixada pelo Direito (art. 5º, V e X, CF; arts. 186 e 927, CCB). Precedentes jurisprudenciais desta Corte Superior Trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 106804620135180007, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015)

Conforme a jurisprudência do TST, o empregado desviado de função, que realiza o transporte de valores, está exposto a risco, porque não é contratado e treinado para tal mister, fazendo jus ao recebimento de indenização.

No presente caso, a conduta da empregadora, ao impor ao empregado o desempenho de atividade para a qual não foi contratado - transporte de valores -, expõe o trabalhador a situação de risco, mesmo que a tarefa não esteja vinculada a grande numerário, ensejando, assim, o pagamento de indenização. Ainda que não tenha efetivamente ocorrido nenhum assalto, a tensão pelo risco é permanente.

Na indenização devida abaixo no agravo fica evidente a arguição objetiva do agravo:

[...] RECURSO DE REVISTA. DANOS ESTÉTICOS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. ACIDENTE EM RODOVIA. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Extrai-se do acórdão que o reclamante laborava para a reclamada como motorista de caminhão e que, em razão da perda de freio - "por pane mecânica ou defeito do veículo" -, desgovernou-se e colidiu com outro caminhão. Consta do acórdão que, a teor do boletim de acidente de trânsito, "o estado físico do condutor constava como: 'lesões graves' ", que lhe resultou no afastamento do trabalho por 60 dias. Não tendo dividido a culpa da reclamada, o e. TRT manteve a sentença que negou o pleito indenizatório por danos estéticos incontrovertidamente causados à parte. 2. A e. SBDI-1 firmou o entendimento acerca do risco decorrente do labor em rodovias, a atrair a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador, em hipóteses como a presente. Precedentes. 3. Não obstante, extrai-se do acórdão regional que o reclamante "perdeu o freio por pane mecânica ou defeito do veículo". Como se sabe, incumbe ao empregador o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, sob pena de afronta ao princípio da prevenção do dano ao meio ambiente, ex vi do artigo 7º, XXII, da Carta Magna. No caso em apreço, referida norma foi descumprida pela reclamada que, com isso, incorreu em conduta culposa, a atrair, também, a aplicação responsabilidade subjetiva. Indenização devida. 4. Configurada a violação dos artigos 5º, X, da Lei Maior e 927, parágrafo único, do CCB. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 348-81.2013.5.09.0585, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 14/12/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016).

*O estresse acentuado que resulta do risco da nova função exercida em face do desvio irregular da atividade enseja dano moral, cuja reparação é fixada pelo Direito (art. 5º, V e X, CF; arts. 186 e 927, CCB). Precedentes jurisprudenciais desta Corte Superior Trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido".(TST - RR: 106804620135180007, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).*

Outro fato danoso é o dano estético, que surge quando o empregado que sofre acidente de trabalho e danifica o seu rosto ou outro membro do corpo, e ali poderia pleitear sobre esse acidente de trabalho, haja vista o prejuízo causado pelo acidente.

A indenização baseada em dano estético buscar compensar eventual grave ferimento em parte visível do corpo, de maneira que afete a identidade visual da vítima ou que até cause embaraço a terceiros que o observem.

É relevante frisar que se o dano gerado causar perda da capacidade laborativa e simultaneamente gerar dano estético o trabalhador terá direito a

indenização para cada espécie de dano sofrido, seja ele o dano estético e o dano material.

Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANOS ESTÉTICOS, MORAIS E MATERIAIS - CARACTERIZAÇÃO As questões referentes à caracterização da culpa da Reclamada, do nexo de causalidade e do dano causado ao Reclamante foram decididas com base no conjunto fático-probatório dos autos. Reexame vedado, nos termos da Súmula nº 126 do TST. DANOS MORAIS - QUANTUM INDENIZATÓRIO Da leitura da fundamentação do acórdão recorrido não se encontram razões para entender que, ao manter o quantum indenizatório, o Eg. TRT não tenha levado em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. DANOS MATERIAIS - PENSÃO MENSAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO O valor fixado a título de pensão mensal tem como fundamento a redução da capacidade laboral comprovada nos autos. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.(TST - AIRR: 101367920145010077, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 11/10/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2017)

Já o dano existencial diz respeito a possibilidade de o funcionário ter lazer, descansar, viver de forma mais tranquila, um exemplo seria uma pessoa que trabalhasse na mesma empresa de manhã, de tarde e de noite.

O dano existencial é aquele que atinge a qualidade de vida da pessoa humana, causando dificuldades ou até impossibilitando que ele desempenhe atividades corriqueiras e o cotidianas nos âmbitos pessoal, social e profissional aludidas ou não. Ele se difere do dano moral que é comumente utilizado, já que ele não necessariamente está ligado a uma humilhação ou degradação partida de terceiro.

O dano em si denota prejudicar a capacidade do indivíduo para manter a rotina e as relações sociais no presente; enquanto isso, no segundo, ele prejudica a capacidade do indivíduo para concretizar suas expectativas de futuro, seus sonhos, metas e objetivos.

Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. LEI 13.467/2017. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). A matéria diz respeito à configuração de dano existencial em razão da jornada

extenuante praticada pelo reclamante, com registro de que o autor cumpria jornada diária habitual superior a 15 horas. O eg. TRT, ao registrar a necessidade de prova dos prejuízos morais sofridos pelo reclamante e a condenação da reclamada ao pagamento de horas extraordinárias em outra demanda, excluiu a indenização da condenação. A causa denota transcendência social, nos termos do inciso III do § 1º do art. 896-A da CLT, uma vez que, da jornada extenuante praticada pelo reclamante, decorre a configuração do dano existencial por ele alegado, a ensejar a condenação do empregador ao pagamento de indenização, nos termos do art. 5º, X, da CF. Transcendência social reconhecida. Demonstrada contrariedade ao art. 5º, X, da CF. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. TRANSCENDÊNCIA. A condenação ao pagamento de horas extraordinárias imposta em ação anterior, ao remunerar apenas o tempo despendido na prestação de serviços, não alcança eventuais prejuízos morais sofridos pelo reclamante em razão da jornada extenuante praticada. Nesse sentido, verificada a submissão habitual à jornada excessiva, como a delimitada nos autos (superior a 15 horas diárias), o dano moral se configura na modalidade in re ipsa, sendo presumíveis as limitações na vida pessoal do trabalhador decorrentes da submissão à referida jornada. Transcendência social da causa reconhecida na forma do art. 896-A, § 1º, II e III, da CLT. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 13211720155060143, Data de Julgamento: 06/02/2019, Data de Publicação: DEJT 08/02/2019)<sup>6</sup>

Diante de pesquisas jurisprudenciais, temos que o acidente de trabalho, por si só é insuficiente para gerar a obrigação indenizatória, conforme julgado nos agravos abaixo:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. (...) ACIDENTE DE TRABALHO. TÉCNICO DE TELECOMUNICAÇÕES. INSTALAÇÃO DE LINHA TELEFÔNICA. QUEDA EM DESCIDA DE ESCADA. FRATURA DA PERNA ESQUERDA. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL. CULPA CONCORRENTE. CONFIGURAÇÃO.** 1. Cediço que incumbe ao empregador o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, sob pena de afronta ao princípio da prevenção do dano ao meio ambiente, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna, segundo o qual é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros, "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança". 2. A teor do acórdão regional restou demonstrado que o reclamante escorregou de uma escada em virtude da chuva, a par de não comprovado que o cinto de segurança fornecido pudesse evitar a queda durante a descida da escada, tampouco se possível a sua utilização nas circunstâncias descritas no acórdão regional, ou mesmo se o reclamante recebeu as devidas orientações acerca dos procedimentos de segurança para a realização de trabalhos em altura, ônus que cabia à reclamada, pois, ao que se

---

<sup>6</sup><https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/673622515/recurso-de-revista-rr-13211720155060143?ref=amp>. Acesso em 26 de jul 2021

depreende do acórdão regional, o reclamante "ficava preso no cinto de segurança apenas quando estava no alto", ou seja, "na subida e descida da escada não ficado preso ao cinto". Assim, eventual negligência na utilização do equipamento de segurança, acaso houvesse, não poderia, no caso em apreço, ser imputada unicamente ao reclamante. Aliás, sequer há notícia acerca de pontos de ancoragem, fornecimento de varas telescópicas ou outros equipamentos que viabilizassem a efetiva segurança do reclamante, haja vista que o fornecimento de cinto de segurança, por si só, não comprova que o acidente pudesse ser evitado. 3. Nesse contexto, em que o reclamado não tomou todos os cuidados necessários à preservação da incolumidade física do trabalhador, resta delineado o elemento culposo que, somado ao dano e ao nexa causal, atrai o dever da reclamada de indenizar. 4. Assim, na mesma medida em que o acidente poderia ter sido evitado se a reclamada tivesse observado as normas de segurança no trabalho, também não teria ocorrido se o próprio trabalhador tivesse usado o cinto na subida e descida da escada. Impõe-se, com isso, reconhecer a parcela de culpa do próprio reclamante, ou seja, a sua culpa concorrente, a qual, todavia, não elide a responsabilidade da reclamada, devendo ser sopesada apenas no arbitramento da indenização por dano moral. Configurada a violação dos arts. 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Lei Maior e 927 do CCB. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (RR - 224100-72.2003.5.02.0382, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 07/02/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/02/2018).

**ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE USO DE EPI FORNECIDO PELA EMPREGADORA. CULPA EXCLUSIVA DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS PARA A RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.**

Comprovado nos autos que o autor não utilizou as luvas de raspa fornecidas pela empregadora para a execução da atividade de demolição de construção civil, vindo a sofrer acidente de trabalho típico, com ferimento nas mãos em razão de estilhaços, que certamente teria sido evitado não fosse a omissão faltosa do empregado (art. 158, parágrafo único, "b", da CLT), não há falar em indenização, máxime em se considerando que o autor participou dos cursos e treinamentos de prevenção de acidentes, estando plenamente consciente da sua obrigação. A Súmula nº 289 do TST não prejudica esse entendimento, porque além de restrita ao trabalho em condições insalubres, o que não é a hipótese dos autos, a análise da culpa nos casos de acidente de trabalho há de ser feita com base em critérios específicos, considerando as circunstâncias do caso concreto, o grau de risco da atividade e a corresponsabilidade tanto do empregado quanto do empregador para a prevenção dos acidentes. Tratando-se de culpa exclusiva do empregado, que recusou-se a cumprir as normas de segurança próprias da atividade laboral, descabe responsabilizar a empregadora pelos danos que sofreu em decorrência do infortúnio. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000063-65.2013.5.03.0097 RO; Data de Publicação: 13/06/2016; Disponibilização: 10/06/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 252; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Rogerio Valle Ferreira; Revisor: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo).

**ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA.** Não

se pode responsabilizar o empregador pela ocorrência de acidente de trajeto, se o empregado estava em seu próprio veículo, no seu percurso normal o rotineiro de casa para o trabalho, sem qualquer ingerência do empregador, como, por exemplo, determinação deste para mudança de percurso ou de horário. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010491-34.2015.5.03.0163 (RO); Disponibilização: 09/06/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 140; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.).

**ACIDENTE DE TRABALHO - FATO DE TERCEIRO - AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR** - Quando o acidente de trabalho é desencadeado por ato de pessoa estranha aos quadros do empregador, fica caracterizado o fato de terceiro, que exclui o nexo causal entre o trabalho e o acidente. Há o acidente de trabalho típico, mas, em razão da comprovação do fato de terceiro, não é possível imputar ao empregador o dever de reparação dos danos morais ou materiais, ficando excluída a responsabilidade civil. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010913-51.2014.5.03.0031 (RO); Disponibilização: 25/05/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 259; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocado Helder Vasconcelos Guimaraes).

#### 4. O SISTEMA TARIFÁRIO

A CLT originária de 1943, nada falava sobre o dano moral e o dano estético, as regras estavam previstas no Código Civil, previa que o dano moral deverá ser reparado, então, as petições iniciais tinham como fundamento o Código Civil, antes mesmo do Código Civil, o art. 5º inciso V e X da CF, já previa a reparação do dano.

O Código Civil, norma infraconstitucional, prevê em seus artigos 186 e 927 a indenização por danos morais, senão vejamos:

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

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

Antes da reforma trabalhista, o juiz decidia pelo valor da indenização do dano moral de forma simples, utilizando apenas o código civil e a constituição federal. o código civil traz regras que ainda permanecem sendo utilizadas na justiça trabalhista, o juiz analisa os critérios para fixar o valor do dano moral, sendo eles: a extensão do dano, intensidade do sofrimento experimentado pela

vítima, duração do sofrimento experimentado pela vítima, grau de culpa das partes e condições pessoais da vítima, a condenação servirá de exemplo para isso não acontecer com mais nenhum empregado.

Segundo Kumode, “O sistema tarifário admite que o valor da indenização se encontra predeterminado. Cabe ao Magistrado aplicá-lo ao caso concreto, atentando para os limites fixados em lei, considerando as peculiaridades de cada situação.” (KUMODE,2002, p. 39)<sup>7</sup>

Os argumentos favoráveis à utilização deste modelo defendem a tarifação sob a lógica de que a prefixação dos valores das indenizações diminuiria as inseguranças e subjetivismos de uma quantificação baseada em critérios demasiadamente genéricos como a equidade, que podem levar a resultados diversos para casos semelhantes a depender do juízo de valor, e também reduziria o grande poder conferido aos juízes.

Dessa maneira, apesar do respeito às considerações transcritas, a adoção da tarifação fere a Constituição Federal, na medida em que poderia contrariar o princípio da reparação integral (art. 5º, incisos. V e X e art.7º, inc. XXVIII da CF/88), o princípio da igualdade (art. 5º, inc. I), entre outros dispositivos constitucionais. Como ocorre na tarifação adotada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) que inseriu o Título II- A – Do dano extrapatrimonial,

Antes da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, não havia na CLT nenhuma regulamentação de arbitramento de indenização de dano extrapatrimonial, era utilizado como parâmetro as regras do código civil e da constituição federal, conforme mencionado anteriormente, o direito do trabalho deveria portando ter regras próprias para regulamentar o dano moral, que, portanto, entrou em vigor, art. 223 do A ao G onde regulamenta o dano extrapatrimonial. Conforme podemos observar abaixo:

“Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.”

---

<sup>7</sup> KUMODE, Ciro. A quantificação do dano moral. 2002. 67p. Monografia (Graduação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba-PR, 2002. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/44877/M115.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Preliminarmente, nota-se que o legislador iniciou o regramento do dano extrapatrimonial, relatando as hipóteses de cabimento somente os itens elencados nestes títulos.

*“Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”*

*O artigo aludido limita a ocorrência do dano moral, tão somente aos titulares do direito material à reparação em si.*

*“Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.”*

Neste caso os bens juridicamente tutelados são passíveis de reparação quando, ofende à honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação e entre outros elencados no presente artigo.

*“Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.”*

A novidade trazida pela reforma está ligada ao reconhecimento da pessoa jurídica como possível de ser afetada pelo dano extrapatrimonial.

*“Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.*

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

*§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.*

*§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.”*

É possível a cumulação de danos patrimoniais (danos emergentes e lucros cessantes), sendo assim, não há nenhum vínculo entre o dano material e dano moral.

Desta forma, há uma grande discussão acerca do artigo 223-G §1º da referida lei, que instituiu o dano moral tarifado nas relações de trabalho, que dispõe:

Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.<sup>8</sup> “

A ordem constitucional dispõe um equilíbrio entre a lesão e a compensação, o que é nominado pela doutrina como princípio da reparação integral no campo da responsabilidade civil (CAVALIERI FILHO, 2014.)<sup>9</sup>

É necessário levar em consideração cada caso concreto analisando conjuntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, o que parece estar em risco em face da inconstitucionalidade do artigo.

Analisando o artigo 223 G da CLT inserido pela reforma trabalhista, percebe-se que houve uma limitação da tarifação do dano moral na hora de julgar, o juiz não possui mais a liberdade para fixar a condenação do dano moral que entendesse necessário para aquela determinada situação.

Dentro das regras da CLT, é descrito que a lesão do dano moral pode ser de grau mínimo, médio ou alto, sendo numa hipótese grave o valor máximo de 50 (cinquenta) vezes o salário do empregado. Considerando a morte, nesse caso a indenização para a família seria no valor de 50 vezes o salário do empregado.

Infelizmente, no Brasil o salário médio do trabalhador é baixo, tomando-se como exemplo o empregado que recebia cerca de mil reais, estará taxando que a vida dele a título de danos morais, vale 50 mil reais.

---

<sup>8</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) acesso em 20 de jun 2021

<sup>9</sup> **FILHO**, Sérgio Cavalierie, Programa de Responsabilidade Civil. 13ª edição. Editora Atlas, p. 20

Destacam-se dois incisos do artigo 5º:

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

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

O que se pode observar nos incisos mencionados, é que não há uma limitação do dano moral fixada pela regra constitucional, em havendo discriminação ao pagamento do dano moral em razão da atividade exercida pelo trabalhador, podemos concluir que a tarifação seja um tratamento discriminatório violador da Constituição Federal.

Neste caso, diante de uma situação hipotética em que dois trabalhadores venham a falecer, sendo que um trabalhador recebe um determinado valor e outro recebe salário 10 vezes maior, então quer dizer que, os dois trabalhadores que vieram a falecer em decorrência da mesma tragédia, teriam por fixação normativa de dano moral indenização diferenciada, isso viola o princípio da isonomia.

É um tratamento discriminatório sem qualquer previsão constitucional. Nesse exemplo mencionado acima, a vida do trabalhador que ganha mais valeria mais, essa limitação prevista na CLT viola princípios elementares da Constituição Federal.

Podemos incluir essa situação, na tragédia de Brumadinho, infelizmente uma dezena de empregados faleceram. Nessa situação, a PGE se manifestou da seguinte forma:

“A entidade entende que as novas regras trabalhistas violaram o artigo 7º da Constituição Federal, que garante indenização ampla do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho. “Parece de clareza solar a violação constitucional ocorrida, porque se a norma constitucional, ao exigir a figura do seguro contra acidentes de trabalho, ainda confere direito à indenização, é porque foi conferida amplitude máxima para esse direito essencial do trabalhador.”<sup>10</sup>

De certa forma o legislador não agiu corretamente, ao definir essa limitação, o que acarreta ao juiz do trabalho cerceamento em sua atividade jurídica, podendo se pensar na violação ao poder do judiciário.

---

<sup>10</sup> <https://www.conjur.com.br/2019-jan-29/acao-parada-stf-ganha-importancia-tragedia-brumadinho>

Viola a independência funcional, a isonomia, dignidade do trabalhador, talvez, mudar a legislação seria mais difícil, mas teria uma saída através do poder judiciário, levando em consideração o princípio da dignidade da pessoa humana.

Esse por si só poderia ser a nulidade desse dispositivo normativo, com a atuação do poder do jurisdicional através controle de constitucionalidade.

Basicamente, temos dois instrumentos de análise por parte da suprema corte que seja o controle difuso e controle concentrado, que poderiam ser aplicados.

O próprio juiz poderia afastar a limitação do dano moral com fundamento na Constituição Federal, esse seria o controle difuso de modo incidental, chegaria ao Supremo Tribunal Federal, por meio dos recursos, a decisão do juiz de primeira instância poderá chegar ao Supremo, e o Supremo discutirá essa questão em recurso extraordinário, também é possível que este questionamento seja encurtado. Seja provocado diretamente no Supremo através do controle concentrado a chamada ação direta de inconstitucionalidade.

O Conselho Federal da OAB que é um dos legitimados para a propositura da ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI, discutindo justamente essa questão da tarifação do dano moral. Esta ação é proposta diretamente no STF como ação de controle concentrado, sendo julgada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal pelos 11 (onze) Ministros da Corte e o Supremo discutirá não a questão do dano moral em uma situação concreta em si, mas em abstrato,

É uma ação marcada por generalidade, discute apenas a lei em si, o ato normativo, a decisão proferida em Ação Direta produziria efeitos erga omnes se eventualmente declara inconstitucional em ação direta, esta questão o ato normativo é declarado nulo, não se trata de anuidade e sim nulidade do ato normativo a partir desta decisão desta Corte.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As reflexões e explanações trazidas até aqui, comprovam que o instituto da responsabilidade civil, se manifesta em várias esferas e contextos diversos, não se limitando tão somente a esfera trabalhista.

Analisando toda evolução do Direito do Trabalho, bem como a evolução do conceito de responsabilidade civil, podemos constatar que este instituto é indissociável as questões trabalhistas na atualidade, isso porque é necessário para que as leis trabalhistas, seja de fato cumpridas.

O presente trabalho foi desenvolvido com embasamento no entendimento da responsabilidade civil no âmbito do Direito do Trabalho e nos acidentes que são ocasionados durante a relação e o vínculo empregatício, uma vez que estamos expostos a diversos tipos de eventos e acontecimentos do mundo natural, tais acontecimentos implicam e refletem em sua maioria no mundo jurídico; como por exemplo, podemos citar quando você está se deslocando para alguma localidade, quando no trânsito, colidem com seu veículo, aquele evento do mundo natural, traz consequências no mundo jurídico, no caso em comento, pode gerar o direito a reparação pelo dano material sofrido, decorrente da colisão, penalizando materialmente a pessoa que te ofendeu naquele acontecimento.

O mesmo ocorre no ambiente laboral, ou seja, no local de trabalho. Todos os trabalhadores estão expostos a algum tipo de risco a sua saúde ou segurança, inerente ou não a sua função. Claro que, certas atividades empresariais implicam em uma maior exposição ao trabalhador à um ambiente insalubre, perigoso ou penoso.

Acontece que, com o avanço e desenvolvimento do nosso país, foi-se surgindo a necessidade empresarial de atender a uma sociedade que está cada vez mais consumista. Certo que tal necessidade só pode ser suprida através de mais mão de obra.

No entanto, no Brasil, uma série de fatores, quando somados acarretam no descaso com investimentos e tecnologia que possam trazer mais segurança a sua mão de obra, o trabalhador, em sua maioria braçal, tais fatores, podemos citar a alta tributação, encargos trabalhistas e previdenciários, além da própria desvalorização dos trabalhadores e a alta concorrência no mercado, fazendo com que haja mão de obra de forma mais fácil.

Certo que a pressão imposta a todos trabalhadores, por produtividade, excelência no desempenho e qualificação no mercado de trabalho, faz demonstrar-se um crescente aumento de casos que trabalhadores adoecem em

razão de seu labor, em sua maioria homens que possuem como única ferramenta de trabalho sua força braçal.

Tanto o acidente típico ou a doença ocupacional, nos faz questionar como obter uma indenização. Certo que como supracitado, basta pleitear uma indenização trabalhista com base na responsabilidade civil.

A responsabilidade civil é a obrigação de reparar o dano que uma pessoa causa a outra através de algum ato ilícito. No direito a teoria da responsabilidade civil perquire determinar em que condições uma pessoa física ou jurídica pode ser considerada responsável e culpada pelo dano causado a outra pessoa, e qual a medida em que é obrigado a repará-la.

Existe uma grande dicotomia de entendimentos, na aplicação dos princípios da responsabilidade civil por parte dos magistrados, o que é de suma importância e relevância para o mundo do Direito, isso pois, cada teoria aplicada pode resultar na falta de elementos para condenação patronal. A pesquisa demonstrou a diferença de entendimentos e quais os reflexos da sua aplicação no direito.

Os principais entendimentos sobre a responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho, são a responsabilidade civil objetiva e a subjetiva.

A primeira frente de entendimento, preconiza que o dever de indenizar surgiu da teoria do risco gerado, ou seja, se é o empregador quem cria o risco por meio de sua atividade econômica empresarial, e a ele caberá responder pelos danos causados, independente de dolo ou culpa, tal princípio é atribuído como responsabilidade objetiva.

Assim dispõe o Art. 927 do Código Civil ao definir que há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo gerador do dano (empregador), implicar por sua natureza (atividade empresarial), risco para os direitos de outrem.

De outro lado, existem fortes entendimentos de que se deva aplicar a teoria da responsabilidade civil subjetiva, tal qual, somente após a real e efetiva comprovação, do dolo ou culpa (imprudência, negligência e imperícia), é que lhe imputaria a responsabilização pelo acidente ocorrido, gerando assim o dever de indenizar.

A Constituição Federal dispõe em seu artigo 7º, inciso XXVIII, que é direito dos trabalhadores o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer apenas em dolo ou culpa.

Como se pode observar, há uma norma constitucional direcionando para a responsabilidade subjetiva e uma norma infraconstitucional direcionando para a responsabilidade objetiva.

Por fim, a o texto acadêmico procurou debater e demonstrar qual o melhor entendimento a ser aplicado com base em ditames constitucionais, legais e morais, demonstrando de forma incisiva a diferença entre eles e as consequências quando da aplicação da teoria da responsabilidade civil do empregador objetiva ou subjetiva nos casos de acidente de trabalho, sendo suas vertentes o acidente de trabalho típico e a doença ocupacional.

Foi possível identificar, que na esfera dos acidentes de trabalho, para que seja possível atribuir a responsabilidade do dano ao empregador, é necessária uma análise probatória de modo a comprovar o descumprimento do empregador relativo as questões de saúde e segurança do trabalho, indicando que o mesmo agiu com dolo ou culpa, identificando ainda, o nexu causal, onde é demonstrada a relação da origem do dano para com a atividade laboral exercida.

No entanto, a fim de garantir a equidade e consistência nas decisões judiciais, temos que a aplicação de teoria da responsabilidade subjetiva não deve ser o único embasamento para condenações, invocando-se também o princípio da hipossuficiência do operário. Certo que a justiça não deve se basear em apenas um meio condenatório, devendo buscar o equilíbrio processual.

Diante de todo exposto, conclui-se que, via de regra, para condenação de indenização por danos decorrentes de acidente de trabalho, o magistrado deve, a princípio aplicar a teoria da responsabilidade subjetiva, para apuração das demandas que exigem essas indenizações. Todavia, se a natureza da atividade exercida pelo trabalhador ou atividade fim da empresa, implique em risco constante, qual seja, aquele maior do que o percebido pelos outros membros da sociedade, deve ser aplicado, em cabimento excepcional a teoria da responsabilidade objetiva, em razão do risco inerente a atividade. Portanto, bastaria apenas a comprovação do nexu de causa, do dano e da atividade

laboral, para que se possa imputar a empregadora o dever de indenizar o ofendido.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR DIAS, José de. **Da responsabilidade civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

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

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRANDÃO, Mônica de Amorim Torres. **Responsabilidade civil do empregador no acidente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2 Tuma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. AIRR - 1531-58.2012.5.15.0067. ACIDENTE DE TRABALHO. ÓBITO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. TRABALHADOR QUE SE ATIVAVA EM ATIVIDADE DE MANUTENÇÃO E PAVIMENTAÇÃO DE RODOVIA. ATIVIDADE LABORAL DESEMPENHADA EM VIA PÚBLICA. ATIVIDADE DE RISCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. FATO DE TERCEIROS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Brasília, 23 de agosto de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5d300ce2dcff61374c31cd57a3d9a12c>. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. **Planalto. Código Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 26 jun. 2021.

BRASIL. **Planalto. Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26

jun. 2021.

BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)

>. Acesso em 02 jun. 2021.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 8.213** de 24 de Julho de 1991. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em 12 jun.

2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **SÚMULAS.** Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em 02 jul. 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível

em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 12 jul. 2021.

BRASIL, (Código Civil), LEI Nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/Leis/L8213cons.html](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.html). Acesso em 20 de Jul

de 2021.

BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, LEI Nº 13.467, de 13 de

julho de 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em 29 de jun de 2021.

MTE. **Normas Regulamentadoras.** Portaria 3.214/78. Disponível em:

[www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp). Acesso em:

10 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de**

**Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: .

Acesso em: 18 jul. 2021.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais.** 4. ed. São Paulo:

Saraiva, 2015. p. 285.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10ª ed.

São Paulo: Atlas, 2012.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Trabalho**. Rio de Janeiro.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 42.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 170.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 7, p. 518.

FILHO, Sérgio Cavalierie, **Programa de Responsabilidade Civil**. 13ª edição. Editora Atlas, p. 20

JUNIOR, Nelson Nery. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL comentada e legislação constitucional**. 05ª ed. Ed. Revista dos Tribunais, 2014.

JUNIOR, Nelson Nery. **Código Civil comentado**/11 ed. Ver., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

KUMODE, Ciro. **A quantificação do dano moral**. 2002. 67p. Monografia (Graduação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba-PR, 2002. Disponível em:<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/44877/M115.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y> Acesso em 20 de jun 2021.

JUS BRASIL. **Responsabilidade Civil** – 2014 Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55396/a-responsabilidade-civil-adotada-pelo-tst-no-ambito-dos-acidentes-de-trabalho> Acesso em 21 de jul 2021.

LVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Limitações aos poderes do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador**. In: CALSING, Renata de Assis; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coord.). Direitos humanos e relações sociais São Paulo: LTr, 2018. p. 9.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Impactos do golpe trabalhista** (a Lei n. 13.467/17). Publicado em 29/08/2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/impactos-do-golpe-trabalhistaalein1346717>. Acesso em 23 de jul 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho / 2.ed.** São Paulo 2010.

REIS, S. P. **Dignidade Humana e Danos Extrapatrimoniais**. 2008. 112p. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12271/12271\\_1.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/12271/12271_1.PDF). Acesso em 02 de jul 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Comentários ao novo Código Civil. v. III, t. II. Rio de Janeiro: Forense, 2003 apud CAVALIERI FILHO, Sérgio. Capítulo I, Responsabilidade in: **Programa de Responsabilidade Civil**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, Deusmar José. **Lei da Reforma Trabalhista**: comentada artigo por artigo. São Paulo: JH, Mizuno, 2017. p. 102.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4 ed rev. e ampl. São Paulo : Ltr, 2011.

SILVA, Wilson Melo da. **O dano moral e a sua reparação**. 3 ed. Rio de Janeiro:Forense, 1999. p. 2.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentário à reforma trabalhista análise da Lei 13.467/2017: artigo por artigo**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 65.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**.17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2005.



# A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR QUANDO DA OCORRÊNCIA DO ACIDENTE DE TRABALHO

O presente estudo tem como objetivo analisar o dano ocasionado ao empregado devido ao acidente no trabalho tais como seus efeitos, além de explorar as teorias objetivas e subjetivas que compactuam o contrato e a relação de trabalho.

Será visto também o dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho, inserida pela reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecendo regras específicas e limitações inconstitucionais acerca do assunto. Partindo de um estudo dos conceitos gerais de danos existentes no ordenamento jurídico e da evolução história do direito do trabalho. Traz também um comparativo das indenizações antes da reforma trabalhista e nos dias atuais. Além do mais, a inconstitucionalidade que assola os dispositivos da tarificação. O Acidente de trabalho. O estudo metodológico que a revisão da literatura traz, explana a relação de trabalho e o pacto institucional que asseguram ambas partes quanto também da responsabilidade civil do empregador diante esta relação

ANDRÉ CERVANTES DE OLIVEIRA

Home Editora  
CNPJ: 39.242.488/0002-80  
[www.homeeditora.com](http://www.homeeditora.com)  
[contato@homeeditora.com](mailto:contato@homeeditora.com)  
9198473-5110  
Av. Augusto Montenegro, 4120 - Parque Verde, Belém - PA, 66635-110

