

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

GIOVANNA BEHAR RAMOS

**A (IM)POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO PELO DANO EXTRAPATRIMONIAL
DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL SEM
INCAPACIDADE LABORATIVA**

PORTO ALEGRE

2019

GIOVANNA BEHAR RAMOS

**A (IM)POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO PELO DANO EXTRAPATRIMONIAL
DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL SEM
INCAPACIDADE LABORATIVA**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, junto ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Sonilde Kugel Lazzarin

PORTO ALEGRE

2019

GIOVANNA BEHAR RAMOS

**A (IM)POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO PELO DANO EXTRAPATRIMONIAL
DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL SEM
INCAPACIDADE LABORATIVA.**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, junto ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em: _____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin
(Orientadora)

Professor Doutor Francisco Rossal de Araújo

Professor Doutor Glênio José Wasserstein Hekman

RESUMO

O presente trabalho visa analisar a possibilidade, ou não, de haver indenização por danos extrapatrimoniais nos casos de acidente de trabalho e doença ocupacional quando ausente a incapacidade laboral do empregado. Para tanto, realizou-se uma breve análise histórica das leis acidentárias e dos conceitos ligados ao tema, passando para a proteção despendida pela Constituição Federal e o princípio da dignidade da pessoa humana, além da saúde e da segurança no meio ambiente de trabalho. Após, procurou-se diferenciar a responsabilidade civil em objetiva e em subjetiva, concluindo que a subjetiva impera nesse tipo de ação, e analisar quais os requisitos necessários para que se dê essa responsabilidade. Em seguida, entrou-se no campo do dano extrapatrimonial nos casos de acidente de trabalho e de doença ocupacional, realizando um estudo sobre a jurisprudência, a legislação e a doutrina existentes, que culminou na conclusão pela desnecessidade de estar presente a incapacidade laboral do empregado para que seja reconhecida a indenização por danos extrapatrimoniais.

Palavras-chave: Dano Extrapatrimonial. Dano Moral. Incapacidade Laboral. Responsabilidade Civil. Acidente de Trabalho. Doença Ocupacional.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the possibility to be applied indemnity for moral damages in cases of labor accident or occupational disease which has not compromised the labor capacity of the employee. For this purpose, it has been carried out an historical analysis of accident laws and concepts related to the topic, onwards analyzing the protection foreseen by Federal Constitution and the principle of human dignity, health and safety in the workplace. Afterwards, it aimed to differentiate the civil responsibility in objective and subjective, concluding that the subjective prevails in these type of law suit, and also aimed to analyze which requirements are necessary so these responsibility be counted. Thereafter, the paper brought light to the field of moral damages in labor accident or occupational disease, performing a study about the current jurisprudence, legislation and doctrine, which has turn out to ascertain that it is not mandatory to occur labor incapacity of the employee to be acknowledged and merited the indemnity for moral damages.

Keywords: Moral Damages. Labor Incapacity. Civil Responsibility. Labor Accident. Occupational Disease.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CC	Código Civil
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CF	Constituição da República Federativa do Brasil
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
EC	Emenda Constitucional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LC	Lei Complementar
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RR	Recurso de Revista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS	11
2.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO ACIDENTÁRIA	11
2.2 ENQUADRAMENTO LEGAL	13
2.3 ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO	14
2.4 ACIDENTE DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO	15
2.5 DOENÇAS OCUPACIONAIS	17
2.6 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	20
2.7 SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	24
3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ÂMBITO TRABALHISTA	29
3.1 CONCEITO	29
3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA	31
3.3 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA	34
3.3.1 Dano	34
3.3.2 Nexo de Causalidade	37
3.3.3 Culpa	39
3.4 INCAPACIDADE LABORATIVA	42
4 A INCAPACIDADE LABORATIVA COMO REQUISITO PARA CARACTERIZAÇÃO DO DANO?	46
4.1 DO DANO EXTRAPATRIMONIAL	46
4.2 CRITÉRIOS DE INDENIZAÇÃO INSERIDOS PELA LEI Nº 13.467/17	48
4.3 DEVER DE INDENIZAR	53
4.4 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TST NO PROCESSO Nº 641.74.2012.5.24.0001 E MATÉRIA INCIDENTE	55

4.5 ENTENDIMENTO DO TST ANTES E DEPOIS DO RR Nº 641.74.2012.5.24.0001	59
4.6 EFEITOS DA CONDENAÇÃO	61
5 CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

1 INTRODUÇÃO

A área de Acidente de Trabalho é uma das mais delicadas dentro do Direito do Trabalho, já que interfere na vida, na saúde, nos traumas, nas invalidades e até na morte de muitos trabalhadores todos os dias. Não bastasse as consequências acometidas aos empregados, os acidentes geram repercussão bastante ampla, dado que as consequências perpassam o trabalhador, atingindo também sua família, a empresa em que trabalhava e a sociedade.

A importância do estudo está no crescente aumento do número de casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Para demonstrar a problemática, verifica-se dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT), realizado em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), disponível no site <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Somente em 2018 foram registrados 623.786 acidentes de trabalho no Brasil, o que demonstra um grande aumento no número de ocorrências quando comparado com os 574.053 casos registrados em 2017.

Quanto ao número total de acidentes registrados de 2012 a 2018, o Observatório informa o abismante número de 4.503.631 casos, considerando aqueles com e sem a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Dentre esses números, 16.455 foram de mortes acidentárias notificadas.

Essas estatísticas revelam a urgência de se imprimir uma conduta efetiva voltada à prevenção do acidente, já que muitos dos acidentes e das doenças poderiam ser evitados com programas de prevenção.

Considerando esses dados, tem-se uma ideia da quantidade de casos em que pode ter-se configurado o dano extrapatrimonial para os trabalhadores, o que aumenta a relevância do tema, já que não há uniformidade acerca dos requisitos para a concessão do instituto. Somado a tudo isso, houve a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, que passou a regular o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista, e trouxe diversas disposições passíveis de crítica, além do possível questionamento sobre a sua constitucionalidade.

Alguns anos atrás, houve discussão bastante ampla na doutrina e na jurisprudência quanto a teoria da responsabilidade civil que deveria ser aplicada aos casos de acidente de trabalho, se a objetiva ou se a subjetiva. Entretanto, essa discussão perdeu força atualmente, como será visto neste trabalho.

Atualmente, os requisitos para que se dê a indenização por danos materiais decorrente da responsabilidade civil do empregador não tem sido alvo de muitas controvérsias, diferente do que ocorre com os danos extrapatrimoniais. Quanto ao requisito de haver a incapacidade laboral do empregado para que seja concedida a indenização, a jurisprudência é firme no sentido de ser necessário estar presente no dano material, mas não no dano extrapatrimonial, área em que restam dúvidas quanto a esse pressuposto.

Dessa forma, propõe-se realizar um estudo sobre a responsabilidade civil do empregador, em especial quanto ao dano extrapatrimonial, nos casos de acidente de trabalho e doença ocupacional, para que seja possível fazer uma análise consistente na necessidade ou não de estar presente a incapacidade laboral do empregado.

O julgamento do Processo nº 641.74.2012.5.24.0001, pela SDI-1 do TST, que será analisado no decorrer da pesquisa, foi o fator determinante para a escolha do tema. O objetivo de uniformizar a tese, o que foi cumprido pelo julgado supracitado, era muito necessário na conjuntura atual quando considerado o altíssimo número de trabalhadores acidentados.

O objetivo central é conhecer as teorias existentes sobre a responsabilidade civil e quais os pressupostos exigidos para que seja devido o dano extrapatrimonial nos casos de acidente de trabalho e de doenças ocupacionais. A partir disso, procura-se responder se a incapacidade laboral do empregado é um requisito indispensável ou não para a indenização.

Para compreensão do tema em debate, inicia-se com uma breve evolução da legislação brasileira em matéria acidentária, destacando-se as leis e os avanços mais importantes.

Ainda no primeiro capítulo, apresentam-se as conceituações fundamentais sobre o acidente de trabalho típico, acidente de trabalho por equiparação e as doenças ocupacionais, conceitos que serão necessários para compreensão de todo o trabalho. Após, passa-se a um estudo sobre a proteção contra os danos causados aos trabalhadores na Constituição Federal e o princípio da dignidade da pessoa humana, além de uma análise sobre a saúde e sobre a segurança no meio ambiente de trabalho.

Dando seguimento, apresenta-se o instituto da responsabilidade civil, com sua conceituação e com seus pressupostos, buscando sempre realizar a análise no âmbito trabalhista da responsabilidade civil do empregador. Explica-se a diferença entre a responsabilidade civil objetiva e a subjetiva e o âmbito de aplicação de cada uma, para, então, realizar-se um estudo mais detalhado sobre a responsabilidade subjetiva. É, então, no final do segundo capítulo que

se apresenta o conceito e os principais aspectos sobre a incapacidade laborativa e sobre a importância que possui dentro do tema de acidentes de trabalho e de doença ocupacional, análise essa essencial para que se alcance o objetivo a que este trabalho se propõe.

Adiante, no terceiro capítulo, será analisada a tese central do trabalho. Começa-se no campo do dano extrapatrimonial, trazendo a conceituação mais recente e os principais pontos sobre o tema, para então assinalar as inovações na matéria introduzidas pela Lei nº 13.467/17.

Também, realiza-se uma análise do entendimento do TST nos Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641.74.2012.5.24.0001, decisão que tratou de uniformizar o tema, em conjunto com a matéria incidente, para que seja possível chegar ao problema central deste trabalho: a possibilidade, ou não, de haver indenização por danos extrapatrimoniais quando houver um acidente ou doença do trabalho que não gere incapacidade laborativa.

Para complementar a análise, conduz-se estudo do entendimento do TST antes e depois do referido processo, a fim de que seja perceptível a evolução da compreensão da jurisprudência sobre o assunto. Por fim, faz-se importante verificar os efeitos possíveis de serem alcançados com a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente e de doenças do trabalho, a fim de compreender se basta a reparação dos danos à vítima ou se é possível, por exemplo, punir o autor pelos danos causados, junto com o melhor entendimento da doutrina e da jurisprudência.

O método a ser utilizado é o dedutivo, no qual se parte de premissas gerais sobre a responsabilidade civil e sobre o acidente de trabalho para então chegar a uma conclusão, mais específica, acerca dos requisitos para caracterização da responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente do trabalho.

Para que seja possível responder à questão proposta, será utilizada a técnica de pesquisa consistente em revisão bibliográfica e em análise jurisprudencial, normativa e principiológica em relação à matéria.

2. ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

Para que a vítima de um acidente de trabalho tenha direito à indenização cabível, incluindo o dano material e o extrapatrimonial, primeiramente é necessário que seu evento seja reconhecido como acidente de trabalho ou doença ocupacional. Daí a imprescindibilidade de que se conheça os conceitos legais e um pouco da história legislativa.

2.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO ACIDENTÁRIA

A proteção do trabalhador contra os acidentes do trabalho é relativamente recente na história mundial e na brasileira. Durante a análise que será feita pelas principais mudanças legislativas, deve-se levar em conta que por trás da conquista obtida há muita luta e muito protesto por parte dos trabalhadores explorados.

Os primeiros casos de acidente de trabalho conhecidos datam de época remota. Porém, foi com o advento do processo de industrialização do século XIX que se passou a tratar melhor do assunto, visto o número desproporcional de trabalhadores vitimados e mortos em decorrência das más condições de trabalho.

No Brasil, por muito tempo, viveu-se na inexistência de uma disciplina legal que tratasse dos acidentes de trabalho e a sua indenização, fazendo com que esses casos fossem resolvidos pelo direito comum, ou seja, responsabilizando o sujeito que tivesse agido com culpa¹

Após diversos projetos que buscavam regularizar essa situação infortunistica no trabalho, foi aprovada a primeira lei acidentária brasileira, a Lei nº 3.724/19. Essa lei previa que a incapacidade para o trabalho ou a moléstia contraída deveria ter sido gerada exclusivamente pelo exercício do trabalho, sendo a única fonte geradora, o que restringia bastante a configuração do acidente de trabalho.

Caracterizado o acidente de trabalho na vigência da referida lei, a indenização era paga pelo patrão ao empregado ou à sua família, sendo considerado um direito trabalhista na época, regido pela responsabilidade objetiva do empregador fundada no risco profissional.² Carlos

¹ ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José Paulo. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. – 14ª Edição. São Paulo: Atlas. 2016. p. 144.

² AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 373 e 374.

Alberto Pereira de Castro e João Alberto Lazzari acrescentam que nessa época não havia tarifação da indenização, nem a obrigatoriedade de que o empregador fizesse seguro de acidente para seus empregados.³

O Decreto-lei nº 7.036/44 ampliou a proteção dada aos trabalhadores quanto aos acidentes de trabalho ao abarcar as concausas, o período *in itinere* e os intervalos de trabalho. Ainda, instituiu a obrigação ao empregador de garantir a segurança e a higiene no trabalho, e aos empregados de cumprir as normas de segurança expedidas pelo empregador. A lei também adotou o sistema tarifado, o qual passou a fixar o valor do benefício acidentário levando em conta a remuneração do indivíduo, em substituição à tabela que estabelecia um valor para cada parte do corpo.⁴

Por fim, o Decreto-lei nº 7.036/44 instituiu a obrigação do empregador de realizar seguro contra os riscos de acidente de trabalho, possibilitando, pela primeira vez, a acumulação dos direitos acidentários com a reparação pela responsabilidade civil.

Foi mais tarde, com a Lei nº 5.316/67, que a proteção ao acidente de trabalho migrou para a previdência social, deixando a esfera trabalhista. Com isso, passou-se a adotar o seguro social para proteção dos empregados contra os acidentes de trabalho, e passando ao atual INSS a responsabilidade de pagar as prestações previdenciárias nesses casos.

Enfim, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, no art. 7º, inciso XXVIII, o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.⁵

Tal norma constitucional permitiu a cumulação da responsabilidade civil do empregador com os benefícios acidentários da Previdência Social. Esses benefícios acidentários são concedidos independentemente de culpa, já que estão abrangidos pela responsabilidade

³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 20ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 654.

⁴ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 20ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 654.

⁵ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

objetiva. Não é exigida a prova da culpa porque nosso sistema atual de seguro social é baseado na solidariedade, prevendo que qualquer trabalho, de certa forma, implica riscos.⁶

Quanto aos trabalhadores domésticos, eles foram os últimos a terem seus direitos reconhecidos, já que até a promulgação da Lei Complementar nº 150 eles não tinham proteção quanto às questões ocupacionais, não lhes sendo reconhecida a condição de acidentados de trabalho nem as incapacidades geradas pelo trabalho. Foi com a promulgação da EC 72/2013, regulamentada pela LC 150, que tiveram seus direitos sociais ampliados a fim de lhes estender a cobertura acidentária.

2.2 ENQUADRAMENTO LEGAL

Conforme visto na disciplina legal sobre a matéria, atualmente perdura que quando o empregador não cumprir com os seus deveres de evitar os acidentes de trabalho, em regra geral com dolo ou com culpa, descumprindo os deveres legais de segurança e de higiene do trabalho e caracterizando a conduta ilícita, terá de reparar o dano, independentemente da cobertura acidentária feita pela Previdência Social.⁷

Entretanto, para que o empregado que foi vítima de acidente de trabalho ou de doença ocupacional possa postular legalmente a indenização por danos materiais, morais e/ou estéticos, seu evento deve estar enquadrado em uma das hipóteses legais da Lei nº 8.213/91.⁸

Existem algumas situações que dificultam ou que impedem a caracterização de acidente do trabalho para fins de indenização. Sebastião Geraldo de Oliveira menciona a hipótese de o trabalhador sofrer acidente ou de adquirir doença que não tenha vinculação direta ou indireta com a execução do contrato de trabalho. Após, disserta sobre a situação recorrente de o empregador tentar obstar o enquadramento nas previsões legais, por receio das consequências jurídicas da garantia do emprego previstas no art. 118 da Lei nº 8.213/91 ou das indenizações por responsabilidade civil.⁹

⁶ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 72.

⁷ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 73.

⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 43.

⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 43.

Infelizmente, ainda há a situação de a vítima do acidente ou doença ser um empregado que não está regularmente registrado ou que labora mediante contrato fraudulento de empreitada, estágio, representação comercial ou outros¹⁰, o que acaba dificultando as ações propostas.

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira esclarece que a indenização por responsabilidade civil decorrente de ato ilícito independe da condição de empregado da vítima. Assim sendo, trabalhadores sem vínculo empregatício enquadram-se nas hipóteses de acidentes, como estagiários, autônomos, empreiteiros, entre outros.¹¹

Destaca ainda que os deveres quanto às normas de segurança, higiene e saúde do simples tomador de serviço é mais leve quando comparada ao empregador.¹²

Por fim, para que seja devida a indenização, é necessário o enquadramento do evento como acidente do trabalho, ou situação legalmente equiparada, conceitos que serão vistos em seguida.

2.3 ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO

O acidente de trabalho típico é conceituado pela Lei nº 8.213/91, no seu art. 19º, com redação dada pela Lei Complementar nº 150, dispondo como aquele sofrido “pelo segurado a serviço da empresa ou de empregador doméstico”, ou pelo segurado especial, de forma a causar lesão física ou perturbação funcional que gere a morte ou afete a capacidade para o trabalho.¹³

Os efeitos danosos do acidente de trabalho típico geralmente são imediatos e o evento é facilmente identificado, tanto em relação ao local do episódio como no momento do evento, diferente do que ocorre com as doenças ocupacionais¹⁴, que serão vistas mais adiante.

¹⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 43.

¹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 44.

¹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 45.

¹³ BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 14 de maio de 2019.

¹⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 49.

Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari mencionam as seguintes condições para que se dê o acidente de trabalho típico: a exterioridade da causa do acidente; a violência; a subtaneidade e a relação com a atividade laboral.¹⁵

Explicitando as condições dadas pelos autores, a exterioridade ocorre quando o evento é causado por um agente externo, não sendo congênito ao indivíduo nem a uma enfermidade preexistente.

A violência se dá no sentido de gerar dano à integridade do indivíduo, de forma a resultar a lesão corporal ou a perturbação funcional que torna o empregado incapaz, provisória ou definitivamente, ou lhe cause a morte, conforme o conceito do art. 19 da Lei nº 8213/91.

A subtaneidade se dá pelo evento ser abrupto, ocorrendo num curto espaço de tempo, mesmo que os danos só apareçam após um longo período.

A necessidade de relação com a atividade laboral impõe que o evento tenha ocorrido dentro do âmbito dos deveres e obrigações decorrentes do trabalho. Segundo Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, “não é necessário, neste aspecto, que o fato tenha ocorrido no ambiente de trabalho, mas tão somente em decorrência do trabalho.”¹⁶

2.4 ACIDENTE DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO

Por determinação legal prevista no art. 21 da Lei nº 8.213/91, existem certos eventos que foram equiparados a acidente de trabalho. Isso se deve ao fato de que se dispensa que o caso tenha sido a única e exclusiva causa do dano à saúde do trabalhador.¹⁷

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira ressalta que “o legislador formulou um conceito para acidente de trabalho em sentido estrito, o acidente típico, e relacionou outras hipóteses que também geram incapacidade laborativa, os chamados acidentes do trabalho por equiparação legal”.¹⁸

¹⁵ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 20ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 657.

¹⁶ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 20ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 658.

¹⁷ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 90.

¹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4ª Edição. São Paulo: LTr, 2008. p. 39.

O inciso I do art. 21 da Lei nº 8.213/91 traz uma lista meramente exemplificativa, uma hipótese aberta, já que equipara acidente de trabalho a acidente ligado ao trabalho que, mesmo não tendo sido sua única causa, tenha contribuído diretamente para a morte do segurado, ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.¹⁹

O referido inciso trata das concausas, as quais se dão quando o acidente tem uma causa ligada à atividade profissional e outra causa extralaboral contribuindo para a sua ocorrência, sendo que essa segunda causa extralaboral não tinha qualquer ligação com a função que o empregado exercia profissionalmente. O inciso traz, ainda, a possibilidade de o acidente que já ocorreu ser agravado por outra causa.²⁰

Hartz Jacinto Costa ensina que o inciso I do Art. 21 da Lei nº 8.213/91 coloca a necessidade de que haja uma contribuição direta entre o evento que gerou o dano e a incapacidade laboral, explicando que “a causalidade é direta quando entre o infortúnio e o trabalho existe uma relação precisa e inafastável de causa e efeito”.²¹

No mesmo sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira ressalta que a concausalidade depende da existência de uma causa decorrente da atividade laboral, a qual tenha contribuído diretamente para o acidente de trabalho típico ou equiparado.²²

Exemplificando o referido inciso, Frederico Amado cita o caso de um empregado que se acidenta no trabalho e que tem sua lesão potencializada pelo fato de ser hemofílico, doença que somada com o acidente de trabalho gerou sua incapacidade, configurando o acidente de trabalho por equiparação.²³

Já o Art. 21, incisos II, III e IV da Lei nº 8.213/91, traz a possibilidade de a causalidade ser indireta, a qual se dá quando a caracterização do acidente de trabalho prescinde de vínculo

¹⁹ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 378.

²⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 58.

²¹ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 91.

²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 58.

²³ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 378.

direto com o exercício do trabalho, sendo suficiente que o trabalho tenha ensejado ou dado oportunidade para que o evento danoso ao trabalhador aconteça.²⁴

Essas hipóteses são, por exemplo, de um empregado que sofre uma agressão de um colega de trabalho ou de um terceiro que tenha invadido a empresa; ou o caso de um empregado que esteja viajando de avião a serviço da empresa e a aeronave cai, causando o óbito do segurado.²⁵

O inciso IV, letra “d”, do art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara o acidente de trajeto ao acidente de trabalho, que é aquele que se dá “na realização de trabalho externo por determinação do empregador, ou no percurso da prestação de serviço do trabalhador até a sua residência, ou vice-versa”.²⁶

Entretanto, apesar desse dispositivo trazer a referida equiparação entre acidente de trabalho e acidente de trajeto, essa hipótese terá de ser revista após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, já que houve alteração do § 2º, do art. 58 da CLT, a fim de não considerar mais tempo à disposição do empregador o período de percurso do empregado da residência até o local de trabalho.

Assim, parte da doutrina tem entendido que o Art. 21, inciso IV, letra “d” da Lei nº 8.213/91 foi tacitamente revogado pela Lei nº 13.467/17, por ter se tornado incompatível que a legislação previdenciária preveja o acidente de trajeto quando a própria CLT não considera mais essa hipótese como de tempo à disposição do empregador. Cabe dizer que a matéria ainda não foi analisada pelos Tribunais.

2.5 DOENÇAS OCUPACIONAIS

As doenças ocupacionais são as decorrentes da atividade laboral do empregado. Essas se diferenciam do acidente de trabalho típico por lhes faltar a característica da subaneidade. Estão previstas no art. 20 da Lei nº 8.213/91, que as classifica em doenças profissionais e doenças do trabalho.

²⁴ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 95.

²⁵ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 37

²⁶ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 95 e 96.

A legislação previdenciária equipara as doenças ocupacionais à acidentes de trabalho, visto que ambas são decorrentes do exercício ou condição especial do trabalho, causam danos ao trabalhador e diminuem a capacidade para o trabalho. Ressalta-se que a equiparação é feita apenas no âmbito jurídico.

Hertz Jacinto Costa as conceitua como “moléstias de evolução lenta e progressiva, originária de uma causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho”.²⁷

Diferenciando do acidente típico, Sebastião Geraldo de Oliveira traz a ideia de que a doença ocupacional geralmente se instala insidiosamente e se manifesta internamente, com inclinação de agravamento.²⁸

As enfermidades não precisam ter sido iniciadas na atividade do empregador. Hertz Jacinto Costa ressalta que nos casos em que o trabalhador já padecia de alguma moléstia antes do ingresso na empresa, e essa vem a ser agravada em decorrência do ambiente laborativo, essa piora vai ser considerada acidente do trabalho pelo denominado “nexo de agravamento”.²⁹

Como visto, as doenças ocupacionais são divididas em doenças profissionais e doenças do trabalho.

As doenças profissionais, também chamadas de doenças ocupacionais típicas, são as originadas pelo exercício profissional comum de uma determinada atividade. Decorrem de microtraumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido.³⁰

O exemplo mais trazido pela doutrina é o dos mineiros, trabalhadores que são expostos constantemente ao pó de sílica nos túneis em que trabalham, o que acaba gerando a silicose, uma doença profissional.

²⁷ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 83.

²⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 52.

²⁹ COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 83.

³⁰ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 5ª edição. São Paulo: Saraia, 2009 – p. 17.

Já a doença do trabalho, também chamada de doença ocupacional atípica, é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ela se relacione diretamente³¹.

Conforme lição de Hertz Jacinto Costa, “as moléstias profissionais atípicas normalmente decorrem das condições de agressividade existentes no local de trabalho, que agiram, decididamente, seja para acelerar, eclodir ou agravar a saúde do trabalhador.”³²

As doenças do trabalho são compostas por enfermidades que também se encontram em atividades que não possuem nexos com o trabalho. Um exemplo é a disacusia (surdez), que é uma doença do trabalho e pode se originar ou não do exercício do trabalho.³³ Assim, por poderem decorrer ou não do trabalho, vai ser necessária a comprovação do nexo de causalidade para sua configuração.

Enquanto nas doenças profissionais o trabalhador, em regra, não possui o ônus da prova, nas doenças do trabalho ou no agravamento de uma condição anterior, o ônus provatório lhe é obrigatório. Isso ocorre porque cabe a ele comprovar que a doença ou perturbação funcional ocorreu no ambiente de trabalho, já que a enfermidade nesse caso pode ou não ter nexo com o trabalho, e a impossibilidade de continuar exercendo aquela atividade, sob pena de piora da sua condição.³⁴

Importante mencionar que a lista das doenças ocupacionais (Anexo II do RPS) é um rol meramente exemplificativo, pois se for demonstrado que uma enfermidade não mencionada no rol é decorrente de condições especiais em que o trabalho é realizado, o INSS deve considerar como acidente de trabalho.³⁵

Ainda, o artigo 20, §1, da Lei nº 8.213/91 traz algumas doenças que não serão consideradas como doença do trabalho, como a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por habitante de local

³¹ BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 de maio de 2019.

³² COSTA. Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 83.

³³ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 376.

³⁴ COSTA. Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012. p. 83.

³⁵ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 376.

em que ela se desenvolva, salvo se comprovado que ela é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.³⁶

Nessas hipóteses, as doenças citadas são excluídas do conceito de doença do trabalho por não possuírem nexos causal com a atividade laboral. Ou seja, ao mesmo tempo em que podem aparecer no trabalho, podem surgir em pessoas desempregadas ou aposentadas.

Entretanto, por a doença do trabalho ser considerada atípica, pode ocorrer de ficar comprovado o nexo de causalidade com o exercício do trabalho, mesmo sendo, por exemplo, uma doença degenerativa causada por movimentos repetitivos, esta deverá ser considerada pela Previdência Social como acidente do trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira lembra que muitas doenças ocupacionais têm origem degenerativa, motivo pelo qual não se deve apegar demasiadamente à interpretação literal do dispositivo. Assim, comprovada a relação direta da doença com o trabalho, a doença degenerativa deve ser caracterizada como doença do trabalho.

2.6 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A saúde do trabalhador é um direito humano de importância fundamental no ordenamento jurídico, apoiado no princípio da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1998 avançou muito na matéria de direitos e garantias fundamentais, trazendo uma variabilidade de normas referentes à saúde do trabalhador.

O direito fundamental à saúde está garantido no art. 6º da Constituição Federal. Importante alguns comentários para compreender a amplitude desse direito.

Como bem disserta Vólia Bomfim Cassar, “a concepção clássica de saúde, que tem por norte definir o bem-estar da pessoa na simples ausência de doença, não alcança em sua definição aquilo que se busca garantir ao cidadão e ao trabalhador”.³⁷

³⁶ BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 14 de maio de 2019.

³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 978.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1946, por meio do documento que a instituiu, conferiu conceituação progressista e positiva da saúde, nos seguintes termos: “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”³⁸.

Ou seja, a OMS ultrapassou a visão da saúde como a ausência de doença, trazendo conceito que considera o bem-estar, defesa da dignidade física, psíquica e emocional do ser humano. Considera-se a saúde essencial na vida das pessoas, sem ela não é possível viver com dignidade, tampouco exercer as atividades do dia a dia ou estabelecer proveitosas relações sociais.

Sobre a definição de saúde, Vólia Bomfim Cassar dispõe que “a definição trazida pela OMS sobre saúde não representa um mero estado que se atinge, mas, na verdade, propõe o caminho da melhoria da condição humana”³⁹.

O direito à saúde pode ser caracterizado como um “direito-dever”, já que, segundo a CF, é uma obrigação do Estado e um direito de todos. Essa prestação deve se dar de forma digna e eficaz, a fim que se cumpra com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Na parte que trata dos direitos dos trabalhadores, o art. 7º da CF dispõe sobre a saúde do trabalhador nos incisos XXII e XXVIII.

O inciso XXII garante o direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”⁴⁰.

Já no inciso XXVIII, é previsto o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”⁴¹. Esse dispositivo consagra a responsabilidade civil do empregador pelos danos causados por acidente do trabalho.

³⁸ BRASIL. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)** – 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 29/03/2019.

³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 978.

⁴⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

⁴¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

Ainda, o inciso XXVIII traz a opção do legislador pela adoção da teoria subjetiva, fundada no dolo ou culpa do empregador nos casos de acidente de trabalho, os quais, por sua vez, se opõem aos benefícios concedidos pela previdência social, que são aplicados de acordo com a responsabilidade objetiva.

Conforme o próprio TST, o princípio da dignidade da pessoa abarca “o direito à integridade física, moral e psíquica”, como pode ser visto no julgado abaixo:

No complexo de bens e direitos que estão abarcados no conteúdo do princípio da dignidade da pessoa, encontra-se o direito à integridade física, moral e psíquica, vertentes do direito à saúde, direito do trabalhador e dever do empregador, entendimento que se infere dos artigos 6º e 7º, inciso XXII, da Constituição Federal⁴².

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência da Organização das Nações Unidas (ONU), especializada em questões trabalhistas, confere proteção ao trabalhador e à sua dignidade em nível mundial. Segundo o próprio site da OIT, o objetivo almejado pela organização é “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.”⁴³

A OIT defende que o trabalhador seja visto como valor central da sociedade, acima dos valores econômicos, de forma que seja protegido contra os atos atentatórios à sua dignidade, que lhe sejam garantidas condições de trabalho dignas e saudáveis, além de sua inclusão social.

44

Importa dizer que a dignidade no trabalho é um direito indisponível, que não se pode abrir mão por vontade própria, e que há importantes instituições, a exemplo da OIT, que buscam proteger e efetivar esses direitos.

A efetividade na proteção da saúde do trabalhador, direito fundamental, é requisito para que se alcance o pretendido pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Ou seja, a dignidade da pessoa somente será assegurada se protegido esse direito.

⁴² Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.0001. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Data do Julgamento: 23 de março de 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=53189&anoInt=2014>. Acesso em: 20/06/2019.

⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 30/03/2019.

⁴⁴ FONSECA. Cinthia Maria da. **O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008. p. 103.

O princípio da dignidade da pessoa humana é colocado por Amauri Mascaro Nascimento como “o princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro”⁴⁵, de forma a constituir-se como valor-fonte do sistema normativo pátrio, irradiando conteúdo para todo o ordenamento jurídico, sendo sua proteção dever dos poderes estatais e de toda a sociedade.⁴⁶

Cinthia Maria da Fonseca ensina que “as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados”.⁴⁷

Assim, a dignidade do trabalhador só vai ser efetivamente respeitada quando lhe forem fornecidas condições de bem-estar para que preste seu serviço, principalmente no quesito saúde.

Ademais, apesar desse princípio ser uma medida da valorização do trabalhador, o ordenamento jurídico atual não indicou meios que levem a sua efetivação, o que gera insegurança jurídica. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento indica que as normas infraconstitucionais devem explicitar o campo de atuação desse importante princípio, incluindo os direitos da personalidade, tutela contra danos morais, proibição do trabalho da criança e do adolescente e do trabalhador rural, e da proibição da discriminação.⁴⁸

Nesse sentido, devem ser aplicadas aos contratos de trabalho as normas de proteção da personalidade, não discriminação, segurança, saúde, trabalho da mulher. Tanto o empregado quanto o empregador devem respeitar a intimidade, incluindo a vida familiar, afetiva e sexual, convicções políticas e religiosas.⁴⁹

Se vier a ser causado um dano moral ou patrimonial a um trabalhador ou candidato a emprego, isso gera o direito de receber uma indenização proporcional à dimensão da ofensa e a capacidade econômica do ofensor. O juiz, quando for afixar a indenização devida, deverá

⁴⁵ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 474.

⁴⁶ EM DEFESA DA CONSTITUIÇÃO: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 8.

⁴⁷ FONSECA. Cinthia Maria da. **O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008. p. 93.

⁴⁸ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 475 e 476.

⁴⁹ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 476.

fundamentá-la em fatores objetivos, observando as consequências geradas na vítima, como ser humano considerado, e a capacidade econômica do devedor.⁵⁰

Entretanto, há um dano que afeta consideravelmente a dignidade da pessoa humana e que não é passível de reparação por indenização, que é a exclusão social do trabalhador.⁵¹

Isso porque o empregado que é vítima de doença ocupacional encontra sérias dificuldades para que essa condição seja enquadrada como tal. Os médicos que assistem os empregadores tendem a classificar a doença ocupacional como degenerativa ou adquirida fora do meio ambiente de trabalho. Ou, ainda, o empregado é dado como apto ao exercício do trabalho pelos médicos do INSS, sem que ele esteja curado da condição que o acomete.⁵²

Por fim, Janine Gonçalves de Araújo Eyng dispõe sobre o dano moral que é gerado nesse processo de reconhecimento da doença como ocupacional:

Com frequência eles são mal vistos no ambiente de trabalho, tanto pelos seus superiores hierárquicos, quanto pelos colegas de trabalho e pelos médicos das empregadoras, que os associam às pessoas preguiçosas que não gostam de trabalhar, sendo que, com efeito, tornaram-se incapacitados para tanto⁵³.

Sintetizando, a doença ocupacional, que por si só já causa sérios danos à saúde física do empregado, geralmente acaba afetando também a dignidade humana desse trabalhador, através da exclusão social.

2.7 SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal, através do art. 7º, inciso XXII, garante o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de higiene e segurança”.⁵⁴

⁵⁰ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 477.

⁵¹ EYNG, Janine Gonçalves de Araújo. **Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais como causas de exclusão social e subtração da dignidade da pessoa humana**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 1, n. 5, 2012. p. 10.

⁵² EYNG, Janine Gonçalves de Araújo. **Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais como causas de exclusão social e subtração da dignidade da pessoa humana**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 1, n. 5, 2012. p. 10.

⁵³ EYNG, Janine Gonçalves de Araújo. **Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais como causas de exclusão social e subtração da dignidade da pessoa humana**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 1, n. 5, 2012. p. 10.

⁵⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

O meio ambiente de trabalho saudável e adequado é um direito fundamental dos trabalhadores, essencial para que seja respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, não basta o empregador fornecer os materiais e mecanismos necessários para a consecução do trabalho. É seu dever garantir um ambiente laboral adequado à saúde do trabalhador, próprio para que as funções sejam desenvolvidas com segurança e qualidade.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar, “o meio ambiente do trabalho deve priorizar a incolumidade física, psíquica e social do empregado e demais trabalhadores (terceirizados) e, por isso, deve ser salubre, saudável, digno e íntegro”, e segue explicando que o meio ambiente não se limita ao local físico do trabalho, pois inclui as atividades externas, ferramentas, modo de execução de tarefas e a relação pessoal com os demais colegas e superiores hierárquicos⁵⁵.

Nesse sentido, é direito dos trabalhadores desenvolverem a sua atividade com segurança, pois a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, ante o reconhecimento constitucional da existência do meio ambiente de trabalho.⁵⁶

O ordenamento jurídico atual proporciona ampla legislação acerca da proteção e saúde do trabalhador, a exemplo da CLT, que possui um capítulo atribuído às normas referentes à Segurança e Medicina do Trabalho.

Importante artigo é o 157 da CLT, o qual impõe obrigações às empresas no tocante à segurança e medicina do trabalho, referindo que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados quanto aos cuidados necessários a fim de que se evitem acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; que adotem as medidas que forem determinadas pelo órgão regional competente; e que, por fim, facilitem o exercício da fiscalização pela autoridade competente.⁵⁷

Já aos empregados, o artigo correspondente é o 158 da CLT, o qual dispõe, entre outros, que eles devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, incluindo as emitidas pelo empregador; que orientem a fiscalização da legislação sobre segurança e higiene do trabalho; que colaborem com a empresa na aplicação das normas sobre segurança; e que, por

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 979.

⁵⁶ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 373.

⁵⁷ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

fim, conheçam dos recursos voluntários ou de ofício proferidos em matéria de segurança e higiene do trabalho.⁵⁸

O referido artigo ainda menciona que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao acatamento das instruções emitidas pelo empregador e ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.⁵⁹

A própria CLT, especificamente no artigo 154, disciplina que o cumprimento em todos os locais de trabalho do ordenado pela consolidação não exclui outras disposições que estejam expostas em código de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, além das normas oriundas das convenções coletivas de trabalho.

Nesse sentido, a fim de estabelecer regras preventivas quanto aos acidentes de trabalho, foram criadas diversas regulamentações, dentre as quais podemos citar a NR 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), NR 17 (Ergonomia), NR 21 (Trabalho a céu aberto), NR 24 (Condições Sanitárias e Conforto nos Locais de Trabalho) e NR 26 (Sinalização de Segurança). A responsabilidade de observar e aplicar essas e tantas outras disposições regulamentares é das empresas, que poderão vir a responder por omissão no caso de o acidente decorrer da inexistência ou má operação desses mecanismos.⁶⁰

Ademais, segundo Francisco Rossal de Araújo e Fernando Rubin, a Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego e as 33 Normas Regulamentares vigentes são exemplos de tentativa de diminuir o número de acidentes de trabalho no Brasil, através da previsão de medidas preventivas mais sérias às empresas.⁶¹

Por fim, os autores defendem que nos processos judiciais em que há pedido de reparação de danos contra o empregador, é importante que a empresa junte o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos

⁵⁸ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

⁵⁹ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.

⁶⁰ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 160.

⁶¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 160.

Ambientais). Tal importância decorre de que esses documentos poderiam demonstrar se foram efetivamente tomadas as medidas preventivas para evitar os acidentes de trabalho.⁶²

Já em âmbito internacional, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) se encarrega de sempre buscar melhores condições de trabalho, higiene e segurança ao trabalhador, principalmente através das convenções. Os países membros da Organização atribuem força de lei às convenções que ratificam internamente, gerando a obrigação de as cumprir.

No Brasil, essa matéria está disciplinada no art. 5º, § 2, da Constituição Federal, o qual dispõe que os direitos e garantias previstos na Constituição não excluem outros contidos em tratados internacionais em que o Brasil faça parte. Ou seja, esse dispositivo reconhece valor jurídico a esses tratados internacionais.

Entretanto, apesar da extensa legislação tratando sobre a matéria, é perceptível que as previsões legais não estão caminhando junto com a mudança de comportamento social, de acordo com o que nos demonstra a crescente quantidade de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais existentes atualmente.⁶³

No tocante às medidas preventivas, necessário observar que nas lides processuais em que se discute a responsabilidade pelo acidente de trabalho o juízo analisa se estavam presentes mecanismos aptos a evitar tais eventos e o cumprimento pela empresa da legislação incidente no caso.

Nesse sentido, pode-se ver abaixo interessante julgado do TRT:

DOENÇA DO TRABALHO. OMISSÃO DA ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS. VIOLAÇÃO DO DEVER GERAL DE PROTEÇÃO. RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL. DEVER DE INDENIZAR. – Comprovado pelo exame admissional que ao ser admitido o autor se encontrava saudável e apto para o trabalho e que depois de vários anos de labor passou a padecer de doença que guarda relação com as condições do trabalho por ele executado, tem a seu favor a presunção de que na pior das hipóteses essa patologia teve como causa ou fator desencadeante exatamente as condições de trabalho a que se encontrava submetido, o que também ficou demonstrado pela prova pericial, cumprindo à empresa demonstrar de forma concreta a ausência de culpa, o que no caso concreto não ocorreu, na medida em que se omitiu de adotar as providências exigidas por normas legais, inclusive aquelas previstas na Convenção 155 da OIT de prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais, devendo ser responsabilizada pelos danos.⁶⁴

⁶² ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 160 e 161.

⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 980.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº: 01237002620085240006. Recorrente: JOAO CARLOS DOS SANTOS. Recorrido: JBS S.A. Relator: FRANCISCO DAS C. LIMA

Conforme Tuffi Messias Saliba, do ponto de vista da prevenção, “o acidente do trabalho é mais abrangente, pois engloba também os quase acidentes e os acidentes que não provocam lesões, mas a perda de tempo ou danos materiais”.⁶⁵

Dentro dos locais de trabalho há diversas situações e atividades passíveis de provocar acidente de trabalho, fazendo-se necessária uma análise dos fatores de risco em todas as tarefas para que a prevenção seja efetiva.

Por exemplo, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Também, as empresas devem instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, cabendo ao empregado cumprir as normas de segurança, sob pena de cometer ato faltoso.⁶⁶

Quando um profissional da saúde se depara com um caso de LER/DORT, ele não deve se restringir ao acolhimento humanizado e qualificado dos serviços assistenciais; devem, também, estar atento às possibilidades de prevenção que poderiam ser feitas em casos similares. Ou seja, a cada caso diagnosticado, o profissional deve buscar a possibilidade de uma ação de vigilância e intervenção, para que se evitem novos casos.⁶⁷

Concluindo, se mostra fundamental e inadiável a imposição de proteção a saúde do trabalhador e de uma prevenção de riscos que efetivamente assegure saúde física e mental ao trabalhador.

FILHO. Data da publicação: 17/02/2010. Disponível em: http://www.trt24.jus.br/web/guest/consulta-processual?p_auth=t4kEPx9P&p_p_id=resultado_WAR_resultado100SNAPSHOT&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_resultado_WAR_resultado100SNAPSHOT__facesViewIdRender=%2FWEB-INF%2Fviews%2Fview.xhtml. Acesso em: 20/06/2019.

⁶⁵ SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2016. p. 23.

⁶⁶ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 374.

⁶⁷ MINISTÉRIO DA SAÚDE, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012. p. 10 e 11.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ÂMBITO TRABALHISTA

3.1 CONCEITO

Conceituando o instituto, Carlos Roberto Gonçalves dispõe que a responsabilidade civil tem o objetivo de restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Para que isso seja feito, coloca-se “o responsável na situação de quem, por ter violado determinada norma, vê-se exposto às consequências não desejadas decorrentes de sua conduta danosa, podendo ser compelido a restaurar o *statu quo ante*”.⁶⁸

Conforme art. 186 do Código Civil, todo aquele que violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito. Complementando esse artigo, o art. 927 do Código Civil dispõe que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”.⁶⁹

Assim, de acordo com os artigos citados, pode-se dizer que a responsabilidade civil está ligada ao descumprimento de determinado dever jurídico, que, gerando dano a alguém, constitui o dever de reparar esse dano. Nesse sentido, Sérgio Cavalieri Filho entende que só se cogita haver responsabilidade civil quando houver violação de um dever jurídico e dano, já que “a responsabilidade pressupõe um dever jurídico preexistente, uma obrigação descumprida”.⁷⁰

Esse dano gerado, que irá acarretar a responsabilidade civil, não é apenas o material. O dano extrapatrimonial também deve ser alvo de proteção pelo direito.

Sérgio Cavalieri Filho traz conceito no mesmo sentido:

O anseio de obrigar o agente, causador do dano, a repará-lo inspira-se no mais elementar sentimento de justiça. O dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente entre o agente e a vítima. Há uma necessidade fundamental de se restabelecer esse equilíbrio, o que se procura recolocando o prejudicado no *statu quo ante*.⁷¹

O principal objetivo dos ordenamentos jurídicos nessa matéria é alcançar o princípio da reparação integral, de forma a chegar à mais completa reparação dos danos sofridos pela vítima.

⁶⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 19 e 20.

⁶⁹ BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 21 de maio de 2019.

⁷⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 16.

⁷¹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 28.

Esse ideal é perseguido insistentemente por estar ligado à própria função da responsabilidade civil.⁷² Sérgio Cavalieri Filho sustenta que a legislação brasileira prestigia esse princípio pelo preceito da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, em conjunto com o art. 6º, VI, do CDC, que prevê que é direito básico do consumidor “a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos”⁷³; e, principalmente, pelo art. 944 do CC, ao dispor que “a indenização mede-se pela extensão do dano”.⁷⁴

Nesse sentido, sempre que possível deve-se recolocar a vítima à situação em que se encontrava antes da lesão. Para isso, geralmente se estabelece uma indenização fixada na proporção do dano. Se essa indenização for limitada, ou seja, se não estiver adequada ao dano gerado, se imporá à vítima que suporte o resto dos prejuízos não indenizados.⁷⁵

Vale ressaltar que a responsabilidade civil se difere das demais responsabilidades por sua finalidade. Por exemplo, na responsabilidade penal o interesse é da sociedade, o agente infringe uma norma de direito público. Já na responsabilidade civil, o direito é predominantemente privado, podendo o sujeito escolher se vai ou não buscar a reparação.⁷⁶

Apesar da diferença entre a responsabilidade civil e os demais âmbitos de responsabilidade, é bastante comum que o agente venha a responder tanto penal quanto civilmente. Isso ocorre porque quando um agente causa um dano, ele acaba tendo de responder perante a sociedade e ao lesado particular.⁷⁷, e pela independência entre as instâncias.

Ainda, diferenciando os institutos, importa dizer que, enquanto na responsabilidade civil o autor do dano responde com o seu patrimônio, na responsabilidade penal o agente responde através da privação de sua liberdade.

⁷² CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 29.

⁷³ BRASIL Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso em: 27 de maio de 2019.

⁷⁴ BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 27 de maio de 2019.

⁷⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 28.

⁷⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 43.

⁷⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 43.

3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA

Os institutos da responsabilidade civil objetiva e subjetiva estão conectados à base que se dá à responsabilidade, a fim de que se saiba se a culpa será ou não indispensável para que o agente responda pelo dano.

A responsabilidade subjetiva depende da aferição de culpa do agente causador do dano, de forma que só haverá a indenização do dano causado se a vítima conseguir comprovar a culpa do agente nos autos do processo. Aqui, a culpa se dá no sentido de o agente ter agido com culpa ou dolo.

Já a responsabilidade objetiva se dá quando a lei dispensa certas pessoas, em determinadas situações, de comprovar a culpa para que haja a reparação do dano. Desse modo, é irrelevante se a culpa está ou não presente, pois a indenização será devida independente disso.

Para que se configure a responsabilidade objetiva, teremos a atividade ilícita, o dano e o nexos causal. A culpa poderá ou não estar presente, por isso se fala em responsabilidade independente de culpa.⁷⁸ As hipóteses abrangidas pela responsabilidade objetiva são as especificadas em lei, bem como as situações que decorrem de atividade considerada de risco para os direitos de outrem.

A responsabilidade objetiva é baseada na teoria do risco. Para essa teoria, quem exerce uma atividade dada como perigosa, deve assumir o risco de reparar os danos decorrentes da mesma, já que, conforme Sérgio Cavalieri Filho, “todo aquele que se disponha a exercer alguma atividade empresarial ou profissional tem o dever de responder pelos riscos que ela possa expor à segurança e à incolumidade de terceiros, independentemente de culpa”.⁷⁹

Já no âmbito do acidente de trabalho, a regra geral está no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao prever a responsabilidade do empregador nas hipóteses de dolo ou culpa, e do art. 186, do Código Civil, ao erigir o dolo e a culpa como fundamentos para a obrigação de reparar o dano. Ou seja, o empregador responderá civilmente por acidente de trabalho quando comprovado que agiu com dolo ou culpa.

⁷⁸ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 213.

⁷⁹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 257.

Sérgio Cavalieri Filho ensina que foi no campo dos acidentes de trabalho que a clássica teoria fundada na culpa mostrou-se primeiramente insuficiente, já que com a mecanização da produção, o despreparo dos operários e o empirismo das máquinas utilizadas, os números de acidente de trabalho cresceram em grande escala.⁸⁰

Diante da dificuldade ou até impossibilidade de se provar a culpa do empregador, os empregados estavam ficando incapacitados para o trabalho e sem nenhuma indenização. Diante desse cenário, os juristas se deram conta de que a responsabilidade subjetiva já não era mais suficiente, e que essa concepção clássica haveria de mudar⁸¹, o que deu surgimento para o início de aplicação da responsabilidade objetiva.

O parágrafo único do artigo 927 do Código Civil prevê a responsabilidade objetiva no âmbito geral, baseada principalmente na teoria do risco. A partir dessa norma questiona-se se o empregador poderá responder objetivamente se sua atividade normalmente desenvolvida implicar riscos a outrem.

Frederico Amado entende que sim, já que não há motivos para que se restrinja o âmbito de aplicação da legislação civil, ainda mais para gerar maior proteção ao trabalhador que está buscando a reparação de seu dano.⁸²

Também se acredita que deve ser assim pelo próprio fundamento do dever de indenizar. Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que ele “tem como base o comportamento desidioso do patrão que atua de forma descuidada quanto ao cumprimento das normas de segurança, higiene ou saúde do trabalhador, propiciando, pela sua incúria, a ocorrência do acidente ou da doença ocupacional”.⁸³

Sérgio Cavalieri Filho analisa a questão se atendo para o fato de que a Constituição Federal prevê a reponsabilidade subjetiva para os casos de acidente de trabalho e doenças

⁸⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 213.

⁸¹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 213.

⁸² AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015. p. 393.

⁸³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 99.

ocupacionais, o que tornaria inaplicável a regra geral de responsabilidade objetiva do Código Civil, por força do princípio da hierarquia.⁸⁴

Entretanto, mesmo sabendo que uma norma infraconstitucional não pode ir em sentido contrário ao disposto pela norma constitucional, o autor acredita que é caso de inaplicabilidade da norma à responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho.⁸⁵

E é nesse sentido que os tribunais estão aplicando atualmente, conforme pode se ver no julgado abaixo:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. A responsabilidade do empregador em acidente do trabalho será sempre subjetiva, dependendo da prova do dolo ou culpa, por força do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Caso o acidente envolva as circunstâncias de que tratam os artigos 927, parágrafo único, e 932, inciso III, ambos do Código Civil, a responsabilidade do empregador será objetiva, mas em razão de tais circunstâncias e não do acidente em si. Além disso, o art. 7º, XXIII, da CRFB/88, elevou ao patamar de direito fundamental do trabalhador a redução dos riscos inerentes à execução do trabalho. Tal disposição, quando interpretada em conjunto com as previsões contidas nos arts. 200, VIII, e 225, também da Constituição Federal, leva a crer que é dever do empregador adotar as medidas cabíveis a fim de tornar concreto o direito de acesso ao meio ambiente do trabalho seguro, adotando medidas preventivas e de combate aos agentes que causem risco à saúde do empregado, tanto coletivas quanto individuais⁸⁶.
[...]

Existem ainda os casos de culpa presumida, que são considerados uma hipótese de responsabilidade subjetiva, e muito aplicada pelos tribunais. A análise geralmente feita na aplicação desse instituto é no sentido de que cabe ao empregador provar que cumpriu seu dever de preservar a integridade física do empregado, cumprindo as normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, pode-se ver abaixo um recente julgado do STJ:

AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DO AUTOR NO CURSO DA LIDE. LEGITIMIDADE ATIVA DOS HERDEIROS DA VÍTIMA. CULPA PRESUMIDA DO EMPREGADOR. DECISÃO MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO. 1. O direito à indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho transmite-se com o falecimento do titular, possuindo os herdeiros da vítima legitimidade ativa ad causam para prosseguirem na ação indenizatória. 2. **A responsabilidade do empregador, decorrente de acidente do trabalho, é fundada**

⁸⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 261.

⁸⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 261.

⁸⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº: 0001208-90.2013.5.04.0304. Recorrente: Éderson Kich. Recorrido: Frenzel Indústria de Borrachas e Plásticos Ltda. Relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira. Data da publicação: 23/09/2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0001208-90.2013.5.04.0304>. Acesso em: 20/06/2019.

em presunção relativa de culpa, cabendo a este o ônus da prova quanto à existência de alguma causa excludente de responsabilidade, como comprovar que tomou todas as medidas necessárias à preservação da incolumidade física e psicológica do empregado em seu ambiente de trabalho, respeitando as normas de segurança e medicina de trabalho. 3. Segundo o acórdão recorrido, a prova oral mostrou que os prepostos da ré responsáveis pela obra sabiam do risco de desmoronamento e que o escoramento da vala poderia ter evitado o acidente, mas não tomaram nenhuma providência, de modo que não há como afastar a culpa da requerida. 4. Agravo interno desprovido⁸⁷.

Assim, como pode-se ver, a regra na indenização por acidente de trabalho é a responsabilidade ser subjetiva, de forma a dever ser comprovada a culpa do empregador. Entretanto, existem avanços no que tange a responsabilidade objetiva para que sejam analisados os riscos existentes na atividade do empregador, além da culpa presumida.

3.3 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA

Levando-se com base a regra nos casos de acidente do trabalho, que é a responsabilidade civil subjetiva, a qual gera o dever de indenizar ao empregador que agiu com culpa, essencial analisar seus pressupostos de caracterização, quais sejam: o dano, o nexo de causalidade e a culpa do empregador.

3.3.1 Dano

O termo dano exprime toda diminuição ou subtração de um bem jurídico, considerando o patrimônio, a honra, a saúde e a vida como suscetíveis de proteção, em oposição ao conceito clássico de dano que identificava apenas a “diminuição do patrimônio”.⁸⁸

O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil subjetiva, sem o qual não há que se falar em responsabilidade. Ou seja, não basta que num caso de acidente de trabalho sejam identificados o nexo causal e a culpa do empregador, já que a indenização só será devida se o evento gerar um dano.

⁸⁷ Brasil. Superior Tribunal de Justiça. Agravo em Recurso Especial nº: 2011/0203259-9. Agravante: Construtora Melhor Ltda. Agravado: Teresa Bastos Camolesi e Outro. Relator: Ministro Raul Araújo. Data da publicação: 12/02/2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1788902&num_registro=201102032599&data=20190212&formato=PDF. Acesso em: 20/06/2019.

⁸⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 367.

Sobre a amplitude que o conceito de dano pode ter, cita-se o Enunciado 456 da V Jornada de Direito Civil de 2011, o qual expõe que “A expressão "dano" no art. 944 abrange não só os danos individuais, materiais ou imateriais, mas também os danos sociais, difusos, coletivos e individuais homogêneos a serem reclamados pelos legitimados para propor ações coletivas”⁸⁹, ou seja, tal dispositivo não se limita aos clássicos danos materiais ou extrapatrimoniais, trazendo uma gama de possibilidades.

Na reparação ao dano por meio da indenização sempre se vai buscar o retorno ao *statu quo ante*, ou seja, fazer a situação retornar ao momento anterior do ato ilícito. Porém, nem em todos os casos é viável esse retorno, buscando-se alternativa na compensação pecuniária⁹⁰, como o que geralmente ocorre nos casos de acidente de trabalho típico e doenças ocupacionais, por exemplo.

Acredita-se que, nos casos de acidente de trabalho, os danos materiais e extrapatrimoniais geralmente andam juntos. Por exemplo, as lesões por movimentos repetitivos, subespécie de doença ocupacional, muitas vezes surgem como um pequeno desconforto no dia a dia do trabalho, e acabam levando um tempo relativamente grande para resultar em uma incapacidade e a pessoa conseguir a reparação de seu dano, ocasionando um abalo na esfera material e moral do agente.

Sebastião Geraldo de Oliveira relata que há danos que vão gerar uma indenização e outros não. Por exemplo, num caso de acidente fatal, invalidez ou afastamento prolongado, os danos são reparáveis e, se estiverem presentes os demais pressupostos, será devida a indenização.⁹¹

O mais complicado verifica-se com os acidentes de trabalho menores que não provocam afastamentos nem deixam danos perceptíveis, e que acabam inviabilizando a indenização por muitas vezes o empregado conseguir retornar às suas tarefas após atendimento ambulatorial.⁹²

Ainda, Carlos Roberto Gonçalves ressalta que o dano deve ser atual e certo para que o agente faça jus à indenização. Desta forma, o dano deve ser existente à ação de responsabilidade

⁸⁹ BRASIL. V Jornada de Direito Civil. Enunciado nº 456. Disponível em: < <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/403>>. Acesso em: 28 de maio de 2019.

⁹⁰ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 368.

⁹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 255.

⁹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 255.

ajuizada e não configurar algo hipotético ou eventual que poderá não se concretizar para que os requisitos sejam cumpridos.⁹³

Quanto às espécies de dano, necessário diferenciar os danos materiais dos extrapatrimoniais. Dano material atinge o patrimônio da pessoa, já o extrapatrimonial atinge a pessoa como ser humano, não se dirigindo a seu patrimônio.⁹⁴

Cumprido esclarecer que ao trabalhador vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional é permitido acumular pedido de indenização por dano material e extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, quando oriundos do mesmo fato, conforme entendimento consolidado na súmula 37 do STJ.

O dano material pode ser conceituado como o “prejuízo financeiro efetivo sofrido pela vítima causando por consequência uma diminuição do seu patrimônio, avaliável monetariamente.”⁹⁵

O dano moral, por seu turno, na concepção de Carlos Roberto Gonçalves, consiste na “lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X da CF, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.”⁹⁶

Em similar direção, o dano moral, no entendimento de José Affonso Dellegrave Neto, se caracteriza pela “simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo”.⁹⁷

⁹³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 369.

⁹⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 369.

⁹⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 256.

⁹⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 388.

⁹⁷ DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 162.

3.3.2 Nexo de Causalidade

O fundamento da necessidade de estar presente o nexa de causalidade entre o evento e o trabalho desempenhado está na premissa de que “ninguém deve responder por dano a que não tenha dado causa”.⁹⁸

Atualmente, na Justiça do Trabalho, esse assunto é discutido na quase integralidade dos processos existentes sobre acidente de trabalho e doenças ocupacionais, sempre analisando a presença do nexa causal entre a doença e o trabalho para que seja devida a indenização pela responsabilidade civil do empregador.

Para que o empregador seja efetivamente responsabilizado, deve estar presente uma relação de causa e efeito entre a conduta por ele praticada ou o exercício do trabalho e o dano. Ainda, Vólia Bomfim Cassar acrescenta que se o patrão praticar ato ilegal ou abusivo que não cause nenhum dano ao empregado, a indenização não será devida.⁹⁹

Para Mauricio Godinho Delgado, a relação de causa e efeito não é jurídica, e sim fática. Em decorrência disso, nos casos de acidente de trabalho é possível que haja investigação no meio ambiente de trabalho. Por exemplo, caso se descubra que o meio ambiente é poluído, de forma a causar doença nos empregados, estará presente o nexa causal¹⁰⁰.

Dentre as teorias existentes que explicam esse pressuposto do nexa causal, a teoria da causalidade adequada se destaca por ter sido positivada no art. 403 do Código Civil. Essa teoria tem por base a identificação das condições existentes para saber quais delas estavam mais aptas a produzir o dano, sendo as demais meras circunstâncias não causais.¹⁰¹

Ainda sobre o nexa causal no acidente de trabalho, importante analisar que são três as modalidades dispostas na lei acidentária, como bem assinala Sebastião de Oliveira¹⁰², quais sejam: causalidade direta, concausalidade e causalidade indireta.

⁹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 162.

⁹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 896.

¹⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 739.

¹⁰¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 165.

¹⁰² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 166.

Na causalidade direta está presente uma vinculação imediata entre o trabalho executado e o acidente ou doença que sofre o empregado. É nessa classificação que se encontram o acidente de trabalho típico e a doença ocupacional.¹⁰³

Nas concausas, além da ligação existente entre o acidente e o trabalho, há outros fatores relacionados ou não ao trabalho que atuaram junto, de forma a agravar ou atenuar o dano. Vólia Bomfim Cassar explica que a concausa é mero coadjuvante e não o evento principal, já que ela não produz o dano por si só.¹⁰⁴

Esclarece-se que a concausalidade não elimina o nexo desde que tenha fator próprio no ambiente de trabalho que tenha agido junto na ocorrência do dano. Ainda, verificada a concausalidade no caso concreto, é possível que o valor da indenização seja atenuado nas devidas proporções¹⁰⁵.

Por último, na causalidade indireta a atividade desempenhada pelo empregado não está diretamente relacionada ao acidente, sendo uma espécie de proteção dada pela lei a fim de oferecer maior proteção ao empregado. Como exemplos dessa espécie, temos os casos do art. 21 da Lei nº 8.213/91, como, por exemplo, o ato de agressão praticado por terceiro ou companheiro de trabalho.¹⁰⁶

Porém, as hipóteses de causalidade indireta só são admitidas na cobertura acidentária. Na responsabilidade civil, entende-se que o empregador só vai responder pelos danos se houver nexo causal ou concausal entre o evento e o trabalho.¹⁰⁷

Quanto ao ônus da prova do nexo causal, Sérgio Cavalieri Filho ensina que, diante da dificuldade de produção dessa prova, há forte corrente doutrinária e jurisprudencial que defende a substituição do critério da certeza pelo da probabilidade, através da aplicação do princípio *in re ipsa*¹⁰⁸.

¹⁰³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 166.

¹⁰⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 896.

¹⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 739.

¹⁰⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 167.

¹⁰⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 168.

¹⁰⁸ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 94.

Sérgio Cavalieri Filho ainda explica que no Brasil o movimento a favor da flexibilização da prova do nexo causal defende que o ônus seja da parte que tiver melhores condições de produzir provas. Na maioria dos casos, isso implica que a vítima prove a ocorrência do fato lesivo com a presunção do nexo até prova em contrário. Assim, caberá ao autor do fato comprovar a ausência de adequação entre o evento e o dano¹⁰⁹.

Sebastião Oliveira fez uma importante análise da diferença da constatação do nexo causal em acidentes de trabalho típico e doenças ocupacionais. Enquanto no acidente de trabalho típico uma simples leitura da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) basta para evidenciar o nexo, nas doenças ocupacionais é mais complicado saber se a enfermidade é ou não decorrente do exercício do trabalho, sendo geralmente necessário que se realizem exames complementares e perícias.¹¹⁰

Essa dificuldade existente nos casos de doenças ocupacionais decorre do número de variáveis presentes. Pode ser que o trabalho seja o único fator desencadeante, ou pode ser apenas um fator contributivo em conjunto com outros, e ainda o trabalho pode ter apenas agravado uma patologia pré-existente ou determine a precocidade de uma doença.¹¹¹

3.3.3 Culpa

A culpa é o último dos três pressupostos necessários para ensejar a responsabilidade civil do empregador, considerando a responsabilidade subjetiva, regra prevalecente nos casos de acidente de trabalho. Já a responsabilidade objetiva, como visto, só é aplicada em casos especiais, geralmente em que o empregador desenvolve uma atividade considerada de risco.

Sebastião Geraldo de Oliveira analisa que, sendo a culpa um requisito essencial das indenizações sujeitas a responsabilidade subjetiva, sua gravidade era bastante considerada no momento de aferir o montante devido na indenização por danos morais, podendo o valor ser mais alto quando a culpa do empregador estiver presente.¹¹² Entretanto, como será visto mais

¹⁰⁹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 94.

¹¹⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 172.

¹¹¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 172.

¹¹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 189.

adiante, a regra para aferir o valor devido de dano extrapatrimonial mudou com a Lei nº 13.467/17.

Sobre o assunto, Sergio Cavalieri Filho fornece a definição do que entende como “agir culpavelmente”, dispondo que significa o agente merecer a censura ou reprovação do Direito, mas que só merece essa reprovação quem podia e deveria ter agido de outra forma.¹¹³

A culpa em sentido amplo compreende o dolo e a culpa em sentido estrito. O dolo estará configurado quando “o patrão ou algum de seus prepostos, intencionalmente, atua para violar direito ou praticar o ato ilícito”, ou seja, quando existe uma vontade direcionada para causar o dano. Já no caso da culpa em sentido estrito, o empregador “não deseja o resultado, mas adota conduta descuidada ou sem diligência que pode provocar o acidente ou a doença ocupacional”.¹¹⁴

No âmbito de análise deste trabalho, a culpa do empregador pode se dar de duas formas, quais sejam:¹¹⁵

1. Culpa por ofensa à uma norma legal, englobando a Constituição Federal, a CLT, instrumentos normativos da categoria e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego;
2. E a culpa decorrente da inobservância ao dever geral de cautela, incluindo os deveres de prevenção e precaução.

Nesse sentido, como forma de cumprir com o seu dever de diligência, o empregador deve cumprir com afinco as determinações contidas nas normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador, a fim de que se evite os casos de acidente de trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira entende que a ofensa a qualquer uma das normas legais ou regulamentares que estabelecem os deveres do empregador quanto a segurança, higiene e saúde, se presente o nexo causal, criam a presunção de culpa do empregador pelo acidente ocorrido.¹¹⁶

¹¹³ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 47.

¹¹⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 207.

¹¹⁵ DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 407.

¹¹⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 210.

Já no contexto em que a culpa deriva de uma violação de um dever de diligência, pode-se compreender, no âmbito das doenças ocupacionais, que tal dever estará presente quando o empregador não cumprir com o seu encargo de analisar os aspectos laborais capazes de gerar danos e adotar as medidas necessárias para impedi-los.

Ou seja, o empregador terá violado o seu dever de cuidado quando, no caso concreto, podia e devia ter agido de outra forma.

Sobre o ônus da prova, sabe-se que no processo civil a regra é o autor comprovar o fato constitutivo de seu direito, conforme artigo 373, I, do CPC. Entretanto, em âmbito trabalhista, tende-se a admitir a inversão do ônus em favor do empregado, diante da maior facilidade de o empregador produzir as provas.

Da mesma forma ocorre com o ônus de provar a culpa do empregador, já que se dependesse de o empregado trazer aos autos a prova da culpa, na grande maioria dos casos ele acabaria sem indenização. Assim, criou-se o que se chama de “culpa presumida”, muito aplicada no âmbito dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A culpa presumida não interfere no fundamento da responsabilidade civil subjetiva de ser baseada na culpa. Pelo contrário, ao reclamante se concede o benefício de presumir que o empregador agiu com culpa, cabendo a este o ônus de comprovar a sua inexistência.

De modo similar, José Cairo Júnior entende que ao empregado é suficiente demonstrar que a pretensão não foi cumprida pelo empregador, transferindo a ele o ônus de provar que não agiu com culpa própria ou que há incidência de alguma causa que afaste a responsabilidade.¹¹⁷

Complementando, Mauricio Godinho Delgado disserta que por o empregador ter a direção da estrutura e da dinâmica do ambiente de trabalho, e por ele trabalhar diretamente sob a forma de prestação de serviços, sua negligência, imprudência e imperícia devem ser presumidos no caso de padecimentos surgidos sob as suas ordens.¹¹⁸

Para demonstrar a aplicabilidade da culpa presumida nos casos de doença ocupacional, destaca-se julgado do TRT da 7ª Região:

DOENÇA OCUPACIONAL. CULPA PRESUMIDA. ÔNUS DE PROVA DO EMPREGADOR RELATIVAMENTE AOS DEVERES ANEXOS AO CONTRATO DE TRABALHO LIGADOS À MEDICINA, SEGURANÇA E SAÚDE DO

¹¹⁷ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2014. p. 113.

¹¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 740.

TRABALHADOR. Provado nos autos a existência do dano (doença ocupacional), nexo causal (que se evidenciou em razão de o infortúnio ter ocorrido em face das circunstâncias laborais), a culpa empresarial se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício. **Tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o infortúnio trabalhista.** Registre-se ainda, que é do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrente de lesões vinculadas à execução ou em razão do trabalho¹¹⁹.

3.4 INCAPACIDADE LABORATIVA

Primeiro, importa mencionar a mudança de conceituação para “incapacidade” realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Anteriormente, o conceito para “incapacidade” adotado pela OMS se referia à incapacidade como uma “deficiência ou disfunção da capacidade para realizar uma atividade de uma maneira que não seja considerada normal para o ser humano, ou que esteja dentro do espectro considerado normal”.¹²⁰

Houve a mudança da conceituação com a publicação da CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade), a partir da qual a capacidade tem sido analisada sob o aspecto da ausência de saúde ou funcionalidade, em seu viés individual e social, e não mais a incapacidade de forma isolada como era feito anteriormente.¹²¹

Para conceituar o que é entendido como “incapacidade”, importante a definição dada pela lei 3.298/99, no seu art. 3º, inciso III:

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.¹²²

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário nº: 00110511020135070009. Recorrente: Norsa Refrigerantes S.A. Recorrido: Francisco de Assis Lima de Oliveira. Relator: Francisco José Gomes Da Silva. Data da publicação: 15/12/2015. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=17107&p_grau_pje=2&p_seq=11051&p_vara=9&dt_autuacao=04%2F08%2F2015&cid=555505. Acesso em: 21/06/2019.

¹²⁰ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 65.

¹²¹ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 65.

¹²² BRASIL. Lei n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999.. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 18 de maio de 2019.

A previsão legal que traz a necessidade da incapacidade laborativa para que se configure o acidente do trabalho, e que, por decorrência disso, gere indenização, está no Art. 20, § 1º, alínea C, da Lei nº 8.213/91, ao mencionar que não será considerada como doença do trabalho a que não produza incapacidade laborativa.¹²³

Importante esclarecer que o artigo mencionado se refere aos benefícios previdenciários, e não às indenizações cíveis.

A incapacidade pode ser dividida em quatro espécies:¹²⁴ 1. Incapacidade total e permanente; 2. Incapacidade total e temporária; 3. Incapacidade parcial e permanente; e 4. Incapacidade parcial e temporária.

A incapacidade temporária pressupõe que, após o período de recuperação, a vítima estará apta a realizar suas atividades normalmente. Já a incapacidade permanente dá a entender que, mesmo após a recuperação, o empregado estará impossibilitado de realizar as mesmas tarefas, ou até mesmo outra atividade.

A incapacidade total não permite que o trabalhador desempenhe ofício ou atividade, nem se ele depositar um esforço maior. E a incapacidade parcial apenas qualifica uma redução da capacidade de exercer o trabalho.

Segundo Cláudia Salles Vilela Vianna, para que um evento seja caracterizado como acidente de trabalho, deve haver no mínimo uma incapacidade temporária para o trabalho, seja parcial ou total. Explica ainda que incapacidade não é o mesmo que um afastamento indicado por atestado médico, sendo possível que o empregado siga efetuando a sua atividade, porém com alguma restrição imposta pelo serviço médico, como, por exemplo, de não realizar esforços físicos.¹²⁵

Dessa forma, conforme menciona Sebastião Geraldo de Oliveira, pela lei, se a doença não acarreta incapacidade para o trabalho, não será reconhecido o acidente do trabalho, já que a cobertura do seguro acidentário está voltada para a inaptidão laborativa.¹²⁶

¹²³ BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 14 de maio de 2019.

¹²⁴ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 66.

¹²⁵ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Acidente do Trabalho**. – 2ª Edição. São Paulo: LTr. 2017. p. 23.

¹²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 57.

No processo judicial, a incapacidade é verificada através de um perito judicial designado pelo juízo. Ainda, importante mencionar que a incapacidade não é apenas a física, podendo também ser a mental, psicológica ou social.

O entendimento predominante na jurisprudência é no sentido de que basta que a incapacidade atinja a possibilidade de exercer normalmente o trabalho que a pessoa desempenhava quando ocorreu o acidente ou doença ocupacional, não sendo necessário que o empregado se torne incapaz para qualquer trabalho. Para exemplificar entendimento, verifica-se abaixo julgado do TST de 2015:

E essa conclusão, pelo pagamento de indenização por danos materiais, não é alterada pelo fato de a trabalhadora poder desempenhar atividades laborais distintas daquelas executadas em benefício da reclamada. A possibilidade de trabalho em outra função não anula a efetiva perda da capacidade para o exercício de "seu ofício ou profissão", pressuposto legal apto a ensejar o pagamento de pensão mensal, nos moldes previstos no art. 950 do CC¹²⁷.

Os autores Daniel Machado da Rocha e José Paulo Baltazar Junior são seguidores do entendimento de que a lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador deve ser seguida de uma manifestação de incapacidade, mesmo que seja por um curto espaço de tempo, como o atendimento em um hospital. Acreditam que, se nem essa pequena incapacidade tenha existido, não há que se falar em acidente de trabalho ¹²⁸.

Apesar de haver bastante discussão na doutrina sobre a necessidade da presença da incapacidade laboral para que se configure o acidente de trabalho e que seja devida a indenização, os autores em geral apenas discorrem no âmbito do dano material, sendo poucos os que fazem menção sobre a possível ausência de incapacidade no campo do dano extrapatrimonial, área que será melhor analisada no terceiro capítulo deste trabalho.

Já na jurisprudência, o entendimento até meados de 2017 não era unânime quanto a necessidade de restar configurada a incapacidade laborativa para que o trabalhador fizesse jus a indenização por dano extrapatrimonial em casos de acidente de trabalho e doença ocupacional,

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 01707001020115210003. Recorrente(s): Ann Patrícia Dos Santos. Recorrido: Guararapes Confeccões S.A. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Data de publicação: 21/08/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=rtf&numeroFormatado=RR%20-%20170700-10.2011.5.21.0003&base=acordao&numProcInt=86095&anoProcInt=2013&dataPublicacao=21/08/2015%2007:00:00&query=>. Acesso em: 21/06/2019.

¹²⁸ ROCHA. Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José Paulo. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. – 14ª Edição. São Paulo: Atlas. 2016. p. 147.

havendo diversos julgados reconhecendo a indenização e outros tantos não entendendo devida. Para exemplificar, abaixo julgado de 2015 que nega a indenização:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE SEQUELAS OU INCAPACIDADE. Para o reconhecimento do direito à indenização por danos morais é necessária a comprovação dos seguintes requisitos: ação ou omissão do empregador com culpa ou dolo, dano e nexó de causalidade (arts. 186 e 927 do CC). No caso, o reclamante afirmou que a incapacidade laboral causada pelo acidente de trabalho refletiu negativamente em sua esfera psicológica, causando danos de natureza extrapatrimonial. O laudo pericial concluiu que do acidente de trabalho não resultou sequelas ou incapacidade laboral. Inexistindo o fato que teria causado o dano moral, não há falar em indenização. Recurso provido¹²⁹.

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº: 00252624120135240021. Recorrente: Atacadao S.A. Recorrido: Thiago Ribeiro Da Silva Goncalves. Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. Data de publicação: 19/05/2015. Disponível em: https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=8628&p_grau_pje=2&p_seq=25262&p_vara=21&cid=961. Acesso em: 21/06/2019.

4 A INCAPACIDADE LABORATIVA COMO REQUISITO PARA CARACTERIZAÇÃO DO DANO?

Como visto, na responsabilidade civil a culpa pode ou não estar presente, já que existe a hipótese de responsabilidade sem culpa, que se dá nos casos de responsabilidade objetiva. Diferentemente, o dano não é um elemento prescindível, sendo indispensável a constatação de um dano sofrido pela vítima para que haja indenização. Ressalta-se que o dano tutelável pode ser patrimonial, extrapatrimonial, estético, dentre outros.

Ante o exposto, vistos os pressupostos gerais para que haja a responsabilidade civil do empregador, aprofunda-se no campo do dano extrapatrimonial e da necessidade ou não de estar presente a incapacidade laborativa do empregado.

4.1 DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Inicialmente, importa dizer que o trabalhador que sofreu acidente de trabalho ou que apresenta doença ocupacional pode cumular pedido de indenização por dano material e extrapatrimonial na Justiça do Trabalho, quando decorrerem do mesmo fato e quando estiver presente o dolo ou a culpa do empregador, conforme artigos 948 e 949 do Código Civil.

Tal entendimento não é novo, uma vez que bem antes da vigência do Código Civil de 2002, o Superior Tribunal de Justiça já tinha o mesmo entendimento, consolidado na súmula 37¹³⁰ de 1992, a qual dispõe serem acumuláveis as indenizações por dano material e moral, quando oriundos do mesmo fato.

Vale destacar que o antigo questionamento sobre a existência do dano moral não existe mais, já hoje ele se encontra expressamente previsto no art. 186 do Código Civil e no art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

Sérgio Cavalieri Filho traz a conceituação de dano moral em sentido estrito, definindo-o como uma violação ao direito à dignidade, englobando a ofensa à intimidade, à vida privada,

¹³⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula** nº 37. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 18 de maio 2019.

à honra e à imagem. Sintetizando, o autor conclui que: “qualquer agressão à dignidade pessoal lesiona a honra, constitui dano moral e é por isso indenizável”.¹³¹

Nessa perspectiva, o autor rechaça a ideia de dano moral vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Acredita que a dor, vexame, sofrimento e humilhação sofridos podem ser consequências, e não causas para que haja a indenização, além de que a pessoa pode ter sua dignidade ofendida independentemente do sentimento de dor e vexame.¹³²

Ou seja, compreende-se que a indenização pelo dano extrapatrimonial não tem o objetivo de reparar a dor, vexame, humilhação sofridos, e sim de indenizar o que originou aqueles sentimentos, que é a privação do bem jurídico. Nesse sentido também se observa o Enunciado 445 da V Jornada de Direito Civil, o qual orienta que o dano moral indenizável não depende da verificação de sentimentos humanos desagradáveis como dor ou sofrimento.¹³³

Vólia Bomfim Cassar entende o dano moral como “o resultado de uma ação, omissão que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito [...]. É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito”.¹³⁴

O autor adiciona interessante constatação sobre o fato de o patrimônio ideal do trabalhador ser a sua capacidade laborativa, incluindo a sua reputação no mercado de trabalho, profissionalismo, produção, assiduidade etc. Dessa forma, deverá caracterizar dano moral qualquer ato que afete o indivíduo para a vida profissional, mesmo que de forma superficial.¹³⁵

Em análise jurisprudencial para saber quais critérios são levados em conta pelo juízo para determinar a incidência de danos extrapatrimoniais nos casos de doenças ocupacionais, vislumbra-se que na grande maioria dos casos a simples comprovação da doença por meio de perícia faz incidir a indenização, quando preenchidos os requisitos autorizadores da responsabilidade civil.

¹³¹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 117.

¹³² CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 117.

¹³³ BRASIL. V Jornada de Direito Civil. Enunciado nº 445. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/366>>. Acesso em: 02 de junho de 2019.

¹³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 914.

¹³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 914.

Isso porque é bastante difícil fazer prova da perturbação sofrida, a qual se dá na personalidade do trabalhador, o que acaba favorecendo a aplicação do dano moral *in re ipsa*, que é uma presunção de veracidade. Para ilustrar o exposto, verifica-se abaixo um julgado de 2017 do TST que analisa bem o assunto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – RESPONSABILIDADE CIVIL – DOENÇA OCUPACIONAL – HÉRNIA DISCAL – CONCAUSA – DANOS MORAIS – ABALO À INTEGRIDADE FÍSICA – CARACTERIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO.

[...]

Para a condenação a danos morais não é exigível a prova do constrangimento ou sofrimento pessoal e familiar. Em regra, o dano moral é considerado *in re ipsa*, ele reside na própria violação do direito da personalidade praticado pelo ofensor. Constatada a ofensa, o dano se presume, pois é ínsito à própria natureza humana. A simples ocorrência do infortúnio laboral, com a produção de sequelas, afronta o direito personalíssimo à saúde do trabalhador e torna necessária a reparação por dano moral. Na hipótese, afigura-se adequada a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por danos morais sofridos pelo reclamante, porquanto os fundamentos adotados no acórdão regional evidenciam a presença dos requisitos indispensáveis para a responsabilização civil da empregadora pelo acidente de trabalho atípico.

[...] ¹³⁶

Na mesma linha, Mauricio Godinho Delgado ensina que, nos casos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o dano extrapatrimonial é considerado presumido, se não estiver autoevidente. Isso porque esse tipo de ato que atinge a higidez física e psíquica do trabalhador atinge uma lesão ao seu patrimônio moral, emocional, psíquico. ¹³⁷

4.2 CRITÉRIOS DE INDENIZAÇÃO INSERIDOS PELA LEI Nº 13.467/17

De início, cumpre informar que a redação antiga da CLT não trazia nenhum dispositivo regulamentando o dano extrapatrimonial nem a sua reparação, fazendo com que fosse utilizado o direito comum para aplicação do instituto.

A reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/17 corrigiu essa lacuna ao incluir a regulamentação do dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista, trazendo critérios mais claros e objetivos de aplicação. Porém, a constitucionalidade de alguns desses dispositivos está sendo bastante questionada.

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 989003520085010341. Agravante: Companhia Siderúrgica Nacional – CSN. Agravado: José Henrique Da Silva. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Publicação: 16/10/2017. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2016&numProcInt=109753&dtaPublicacaoStr=16/10/2017%2007:00:00&nia=7015359>. Acesso em: 21/06/2019.

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 739.

Sobre o assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira entende que o propósito do legislador foi de limitar a reparação do dano moral sofrido pelo trabalhador estabelecendo uma indenização mitigada e parcial de danos extrapatrimoniais a todos os processos judiciais, já que impediu a aplicação subsidiária do direito comum nesse assunto. Entendeu a inovação trazida como discriminatória, já que se aplica exclusivamente à classe social dos trabalhadores.¹³⁸

O art. 223-A da Lei nº 13.467/17 limitou a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas aos dispositivos da CLT¹³⁹, afastando, assim, a incidência do Código Civil na matéria de danos extrapatrimoniais. Porém, acredita-se que esse dispositivo não é suficiente para impedir que se recorra à Constituição Federal, devendo o julgador analisar o caso à luz da CLT e da CF conjuntamente.

Sobre o dispositivo referido, Sonilde Kugel Lazzarin faz importante menção ao propósito do legislador de afastar o regime constitucional e as regras do código civil sobre o assunto, dispositivos que possuem normas específicas sobre o tema. Isso porque com a limitação do assunto às normas da CLT, teríamos a exclusão da responsabilidade objetiva, ou a decorrente de atividade de risco, que se encontra no art. 927, parágrafo único, do CC/02, o qual traz a desnecessidade da presença do elemento culpa para gerar a obrigação de reparação.¹⁴⁰

Assim, a interpretação literal do art. 223-A da CLT afastaria por completo a possibilidade de reparação por dano extrapatrimonial sofrido por empregado quando evidente a presença de riscos no trabalho e de impossibilidade de a vítima comprovar a culpa do ofensor.¹⁴¹

Por outro lado, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges defendem a aplicabilidade da responsabilidade objetiva mesmo após a reforma trabalhista. Para tanto, explicam que mesmo antes da vigência do Código Civil, a jurisprudência já vinha alargando o

¹³⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 288.

¹³⁹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 31 de maio de 2019.

¹⁴⁰ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 331.

¹⁴¹ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 331.

conceito de “culpa”, trazendo a culpa presumida como o dever que todos possuem de não prejudicar outrem e praticar atos com segurança.¹⁴²

Acreditam os autores que a atividade de risco seja um desdobramento da culpa presumida, pois a exploradora de atividade de risco deve ser responsabilizada pelos prejuízos materiais e morais ocasionados, o que possibilitaria a indenização de dano extrapatrimonial decorrente de atividade de risco nas lesões ocorridas após a vigência da Lei nº 13.467/17.¹⁴³

A Lei nº 13.467/17 também limitou os bens jurídicos que seriam alvo de tutela no art. 223-C, definindo, quanto à pessoa física, o dever de reparar os seguintes bens: honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física.¹⁴⁴ Contudo, à luz da CF e do princípio da reparação integral, tal dispositivo é inconstitucional, pois devem ser reparados os danos causados a todas as esferas do ser humano¹⁴⁵, não sendo razoável a taxatividade desse artigo.

Sobre a responsabilidade pelas reparações, defende Sebastião Geraldo de Oliveira que, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/17, o responsável pelas indenizações por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais será sempre o empregador, mesmo que o ato tenha sido realizado por um de seus prepostos ou de outro empregado que esteja no exercício do trabalho.¹⁴⁶

Critica-se também os parâmetros para a indenização dispostos nos incisos do art. 223-G da Lei nº 13.467/17, que não preveem reparação por ofensa à direito da personalidade, além de excluir a possibilidade de haver a responsabilidade objetiva ao dispor que o juízo deve

¹⁴² CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método. 2018. p. 57

¹⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método. 2018. p. 57

¹⁴⁴ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 31 de maio de 2019.

¹⁴⁵ KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino. **O direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista** – São Paulo: LTr, 2017. p. 168.

¹⁴⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 294.

considerar “o grau de dolo ou culpa”, no inciso VII.¹⁴⁷ Ainda, é inconcebível a eliminação da obrigação de reparar diante do perdão tácito ou expreso, previsto no inciso X.¹⁴⁸

Enfim, a reforma trabalhista instituiu critérios de fixação da indenização por danos extrapatrimoniais, também chamado de “tabelamento” ou “tarifação”, sendo uma das alterações mais criticadas pela doutrina.

O critério adotado pela lei nº 13.467/17, no seu artigo 223-G, §1º, foi a limitação do valor indenizatório através de tetos máximos conforme a gravidade da ofensa, que pode ser leve, média, grave ou gravíssima. Conforme o dispositivo, a indenização poderá atingir, no máximo, o valor de 50 vezes o último salário contratual do empregado.¹⁴⁹

O mesmo artigo estipula ainda não ser possível acumular as indenizações, contrariando o princípio da reparação integral e, portanto, inconstitucional na acepção de Sebastião Geraldo de Oliveira.¹⁵⁰ Na forma como exposto no artigo, mesmo quando a ofensa atingir bens jurídicos extrapatrimoniais distintos da vítima, como, por exemplo, quando um empregado sofre acidente e sente a dor de ter sua perna amputada (dor e estética), só poderá pedir indenização por um desses bens não materiais.¹⁵¹

Maurício Godinho Delgado chega a mencionar que, segundo a literalidade da lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos, e sim simplesmente em danos extrapatrimoniais, seja de trabalhadores, seja de empresas¹⁵².

Portanto, após o enquadramento pelo juiz num grau de ofensa, o valor da indenização será fixado conforme a quantia do último salário contratual recebido. Previsão essa também muito criticada e julgada inconstitucional por muitos autores por ser extremamente

¹⁴⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 01 de junho de 2019.

¹⁴⁸ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 331.

¹⁴⁹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 31 de maio de 2019.

¹⁵⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 300.

¹⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 913.

¹⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 779.

discriminatória a possibilidade de duas pessoas serem alvos da mesma ofensa moral, e receberem valores distintos de acordo com a sua renda.

Observa-se que o Código Civil não estipula nenhum critério para fixação do valor da indenização, confiando na discricionariedade do juiz para realizar o arbitramento do valor indenizatório. Diante disso, para Sonilde Kugel Lazzarin, esse dispositivo afronta a Constituição Federal e desclassifica o trabalhador, considerando-o como uma subcategoria, já que não há parametrização em nenhuma outra esfera jurídica.¹⁵³

Sobre a indenização por dano extrapatrimonial, Sérgio Cavalieri Filho se posiciona contra o entendimento de que o valor da indenização deve se dar de acordo com o patrimônio da vítima, nos seguintes termos:

Com efeito, se responsabilidade é o dever de responder pelo ato ilícito perante a ordem jurídica, e indenizar é reparar o dano dele decorrente da forma mais completa possível, segue-se não ser possível ao autor do dano aproveitar-se do patrimônio da própria vítima para diminuir o *quantum* indenizatório ou mesmo excluí-lo. O patrimônio do causador do dano é que deve responder pela indenização e não o da vítima.¹⁵⁴

Maurício Godinho Delgado também entende que, apesar do estabelecido na reforma trabalhista, a indenização por dano moral, mesmo quando derivado de lesão à saúde do trabalhador, não tem como ser fixada de uma forma objetiva, diferentemente da indenização por danos materiais. Acredita que o valor deve ser arbitrado conforme o juízo de equidade pelo julgador.¹⁵⁵

Bem se posiciona Sonilde Kugel Lazzarin no sentido de que o tabelamento do valor das indenizações com base no salário do empregado causará humilhação e discriminação por ser uma afronta ao princípio da igualdade substancial. Para a autora, trata-se de um critério que despreza a essência da dignidade humana, a qual não pode ser medida ou referendada para fins de reparação.¹⁵⁶

Na mesma linha, Carlos Roberto Gonçalves entende que não há possibilidade de aplicação em nosso país de critério de tarifação para indenizações por danos extrapatrimoniais.

¹⁵³ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 338.

¹⁵⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 181.

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 736.

¹⁵⁶ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 341.

Acredita que, se as pessoas conhecessem previamente os critérios que estabelecem o valor a ser pago, poderiam avaliar as consequências da prática do ato ilícito a fim de contrastar com as vantagens que poderiam ser obtidas com a prática do ilícito. Assim, essa tarifação poderia levar as pessoas decidirem que vale a pena infringir a lei.¹⁵⁷

Além disso, temos uma garantia constitucional expressa no art. 5º, incisos V e X da CF de que a reparação deve ser “proporcional ao agravo”¹⁵⁸, o que significa que a reparação deve se dar na medida da “extensão do dano”, conforme art. 944, caput, do Código Civil¹⁵⁹. Nessa linha, o critério inserido pela reforma de limitar o valor da indenização está desconsoante da norma constitucional.

Há de se lembrar ainda do princípio da vedação ao retrocesso social, assegurado constitucionalmente. Assim, não poderia um direito constitucional como a reparação de danos sofridos pelo trabalhador ser limitado por um legislador ordinário.¹⁶⁰

4.3 DEVER DE INDENIZAR

Conforme visto, é do empregador a responsabilidade pela indenização por dano extrapatrimonial resultante de lesões vinculadas ao exercício do trabalho. Nesse contexto, para que se possa dissertar sobre o dever de indenizar, necessário destacar alguns artigos de lei.

Primeiramente, a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXVIII, garante a percepção cumulativa de indenização a trabalhador por acidente e doença do trabalho se houver dolo ou culpa do empregador¹⁶¹, ou seja, prevê a responsabilidade civil.

¹⁵⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 408.

¹⁵⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de maio de 2019.

¹⁵⁹ BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 21 de maio de 2019.

¹⁶⁰ KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino. **O direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista** – São Paulo: LTr, 2017. p. 172.

¹⁶¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de maio de 2019.

Já no Código Civil, o art. 186 aduz que quem violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito, destacando que esse dano pode se exclusivamente moral.¹⁶²

Por fim, o art. 927 do Código Civil que firma que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.¹⁶³

Porém, esses não são os únicos direitos cuja violação leva à reparação. Os direitos previstos na Constituição não são possíveis de serem reduzidos por via legislativa, porém nada impede que sejam ampliados ou que venham a receber uma extensão maior pela via da interpretação.¹⁶⁴

Maurício Godinho Delgado ressalta que, além do dano material, as lesões acidentárias podem causar dano moral ao trabalhador, a qual consiste basicamente em “dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana”.¹⁶⁵

Dessa forma, a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem provocar dores físicas e psicológicas no empregado, com intensidade imediata ou mesmo permanente, justificando a possibilidade jurídica de indenização.¹⁶⁶

Interessante notar que antes da Constituição Federal de 1988 o dever de indenizar nos casos de acidente de trabalho somente cabia em caso de dolo ou culpa grave do empregador, conforme antiga súmula 229 do STF.¹⁶⁷ A partir da atual Constituição Federal, a simples culpa é suficiente para gerar a responsabilidade civil, podendo se dar em qualquer grau.

Assim, uma vez comprovado o ato ilícito, a culpa (podendo ser a conduta negligente do empregador), o dano e o nexo de causalidade, estarão presentes todos os requisitos para a responsabilidade civil.

¹⁶² BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 21 de maio de 2019.

¹⁶³ BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 21 de maio de 2019.

¹⁶⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 404.

¹⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 735 a 736.

¹⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. p. 736.

¹⁶⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 229. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3355>>. Acesso em: 30 de maio de 2019.

4.4 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TST NO PROCESSO Nº 641.74.2012.5.24.0001 E MATÉRIA INCIDENTE

Diante da divergência de entendimento jurisprudencial quanto à necessidade ou não de estar presente a incapacidade laboral para que haja indenização por danos extrapatrimoniais pelo acidente de trabalho ou doença ocupacional, a Subseção 1 de Dissídios Individuais do TST (SDI-1) emitiu decisão em recurso de embargos de divergência jurisprudencial no processo nº 641.74.2012.5.24.0001.¹⁶⁸

O caso trata de um empregado que desenvolveu tendinopatia do supraespinhoso, uma espécie de doença ocupacional, decorrente de seu trabalho como desossador em um frigorífico, no qual realizava predominantemente atividades com movimentos repetitivos.

Em primeiro grau, a 1ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS) condenou o frigorífico (reclamada) a pagar indenização a título de danos morais fixada em R\$ 21.696,00. Entretanto, em sede de recurso, o TRT da 24ª Região reformou a sentença, julgando improcedente o pedido do empregado, baseado para tanto na perícia realizada que constatou a ausência de incapacidade para o trabalho, pois ausentes os requisitos da responsabilidade civil.

Assim, o reclamante interpôs Recurso de Revista postulando a reforma da decisão. a qual foi julgada procedente, fixando indenização em R\$ 15 mil. A turma concluiu, em síntese, que “o reclamante tem direito à percepção de indenização por danos morais, porque o dano sofrido repercute na vida social e familiar, além de causar abalo na saúde do trabalhador.”¹⁶⁹

A reclamada entrou com Embargos de Divergência à SDI-1, trazendo decisões divergentes de outras turmas do TST e alegando violação aos artigos 20, parágrafo 1º, alínea “c”, da Lei nº 8.213/91 e 186 do Código Civil. A decisão proferida em sede de embargos será mais bem analisada a seguir.

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.001. SDI-I. Embargante: JBS S.A. Embargado: Arnaldo Jose da Silva. Relator: Márcio Eurico Vitral Amar. Publicado em: 12/05/2017. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=53189&dtaPublicacaoStr=12/05/2017%2007:00:00&nia=6886482>. Acesso em: 21/06/2019.

¹⁶⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.001. 2ª Turma. Recorrente: Arnaldo Jose da Silva. Recorrido: JBS S.A. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Publicado em: 15/05/2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=53189&dtaPublicacaoStr=15/04/2016%2007:00:00&nia=6635357>. Acesso em: 21/06/2019.

Inicialmente, cumpre salientar que o caso foi julgado com base na responsabilidade civil subjetiva do empregador, regra nos casos de acidente de trabalho, por força do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, sendo analisada a presença dos seguintes pressupostos: dano, conduta, nexo de causalidade e o dolo ou culpa.

O principal argumento contrário à indenização é de que o artigo 20, parágrafo 1º, alínea “c”, da Lei nº 8.213/91 traz a incapacidade laborativa como requisito para que seja caracterizada a doença do trabalho.

A reclamada também sustentou que a doença não pode ser considerada como ocupacional por não ter diminuído a capacidade laborativa do reclamante. E que, não havendo doença decorrente do trabalho, é incabível a indenização.

Contra esse argumento, o relator do processo manifesta que o fato de a doença ocupacional não ter gerado uma incapacidade para o trabalho não exclui o dever do empregador de compensar o dano sofrido.

Ainda mais é devida indenização pela possibilidade de incidência das normas do direito civil, conforme previsão no artigo 8º, parágrafo único, da CLT, sendo o Código Civil claro no sentido de dever indenizar, conforme visto anteriormente.

O relator também analisa que, apesar de no momento da perícia não estar presente a incapacidade para o trabalho, se o empregado continuasse exercendo as mesmas tarefas e os mesmos movimentos, por dedução lógica, sua lesão iria piorar, podendo levá-lo à incapacidade. E mesmo que essa piora não viesse a acontecer, a lesão atual já era apta a autorizar a indenização por danos morais, diante da ofensa à sua saúde e à sua dignidade como pessoa humana.

Sobre a existência do dano extrapatrimonial, interessante notar que o caso foi julgado com base no conceito moderno, ou seja, levando em conta a efetiva ofensa à dignidade da pessoa humana, e os direitos da personalidade, direitos individuais e sociais contidos nela, independentemente do impacto psicológico que essa ofensa possa provocar na vítima.

Pugna ainda que se a lesão sofrida pelo trabalhador não é suficiente para gerar uma incapacidade laborativa, isso deveria refletir no valor da indenização, e não de forma a afastar por completo a reparação dos danos e absolvendo o empregador de sua responsabilidade civil.

A observância do meio ambiente de trabalho e a sua adequação também devem sempre serem levados em conta ao julgar esse tipo de caso. Conforme visto em momento anterior, é

dever do empregador garantir condições dignas de trabalho, com a observância de todas as normas relativas à medicina e segurança do trabalho.

Ao não cumprir as referidas normas legais e regulamentares preventivas, como também ocorreu no processo citado, não impedindo a ocorrência do acidente ou doença do trabalho, o empregador acaba atraindo para si a responsabilidade civil pelo evento danoso.

Assim, data de 2017 a decisão proferida pela SDI-1 do TST em recurso de embargos por divergência jurisprudencial que tratou de pacificar o entendimento na matéria. Entretanto, existem casos bastante antigos já concedendo o dano moral mesmo quando ausente a incapacidade, quando comprovado que a doença ou acidente decorreu do trabalho na empresa. O caso que é citado em praticamente todos os processos que adotam esse entendimento data de 2006, de relatoria do Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, como pode ser visto abaixo:

DOENÇA OCUPACIONAL INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORATIVA. A responsabilidade civil do empregador não se prende somente aos casos de acidentes de trabalho que geram afastamento, envolvendo também os danos decorrentes de doenças ocupacionais de menor gravidade. Ou seja, conquanto a cobertura do seguro acidentário esteja voltada apenas para a incapacidade para o trabalho (artigo 20., parágrafo 1., "c", da Lei n. 8.213/91), a responsabilidade civil do empregador é mais ampla, abrangendo também as patologias não caracterizadas como acidente de trabalho pela Lei n. 8.213/91. O fato de não ter havido redução da capacidade laborativa do trabalhador não lhe retira o direito à indenização pelos danos morais sofridos, porque o dano moral independe da existência de prejuízo material, sendo plenamente admissível o deferimento da indenização pelo prejuízo moral puro¹⁷⁰.

Além de não ser unânime na jurisprudência, a necessidade ou não de estar presente a incapacidade laboral nas circunstâncias citadas também não é uniforme na doutrina.

José Cairo Júnior defende que, apesar de o dano material depender da caracterização da incapacidade para o trabalho pela vítima, no dano extrapatrimonial não há espaço para tal indagação. Isso pelo fato de que quando um empregado sofre um acidente de trabalho, mesmo que seja considerado apto para o trabalho, essa recuperação não faz desaparecer o dano moral sofrido.¹⁷¹

¹⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº: 00494-2005-041-03-00-4. Reclamante: Fabio dos Reis Evangelista. Reclamado: Black & Decker do Brasil Ltda. Relator: Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira. Publicado em 24/02/2006. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6031183#. Acesso em: 21/06/2019.

¹⁷¹ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 118.

O autor ainda refere que quando vier a estar presente a incapacidade para o trabalho, ela por si só já constitui o dano extrapatrimonial, já que sua presença afeta consideravelmente a autoestima do empregado.¹⁷² Defende essa opinião por julgar o dano moral como presumível num caso de acidente, pelo seu caráter subjetivo e pela dificuldade de prova¹⁷³.

Interessante notar que, no processo ora em análise, a decisão proferida pelo TRT da 24ª Região, que julgou improcedente o pedido do autor, usou como embasamento doutrinário trecho de Sebastião de Oliveira, no qual o autor menciona que para que se possa dizer que houve acidente do trabalho, além da lesão ou perturbação funcional, deve estar presente a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.¹⁷⁴

Entretanto, julga-se inconsistente tal trecho citado, vez que o autor o menciona em parte do livro em que tratava do acidente ou doença do trabalho em âmbito geral, e não sobre dano moral. Além disso, como referido antes, nos processos em que Sebastião Geraldo de Oliveira atua como juiz, aplica entendimento pela desnecessidade da incapacidade laboral para que se dê o dano extrapatrimonial.

Assim, diante da análise do caso, é possível concluir que o art. 20 §1º, alínea “c”, da Lei nº 8.213/91 traz a necessidade de caracterização da incapacidade laboral para fins de recebimento de benefício previdenciário, e não para fins de indenização por dano extrapatrimonial decorrente da responsabilidade civil do empregador.

Por fim, é importante reiterar que, conforme bem apontado pelo relator do caso, a CLT permite a aplicação do Código Civil sob algumas circunstâncias, devendo ser, dessa forma, incidente as normas que tratam do dever de reparar os danos causados, ainda que exclusivamente morais, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil, já que causado um ato ilícito, e independente de estar caracterizada ou não a incapacidade para o trabalho.

¹⁷² CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 118.

¹⁷³ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 119.

¹⁷⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018. p. 50.

4.5 ENTENDIMENTO DO TST ANTES E DEPOIS DO RR Nº 641.74.2012.5.24.0001

Como já mencionado, até o julgamento dos Embargos de Divergência no Recurso de Revista nº 641.74.2012.5.24.0001, julgado em 23 de março de 2017, o entendimento sobre o cabimento de danos extrapatrimoniais quando presente a capacidade laborativa do empregado não era unânime na jurisprudência.¹⁷⁵

Dessa forma, propõe-se analisar os argumentos de dois processos do TST, um de 2015 e outro de agosto de 2017, ou seja, um anterior e outro posterior ao julgamento dos Embargos de Divergência, para melhor compreensão do assunto.

O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 4883.2012.5020251, julgado pelo TST em 29 de abril de 2015¹⁷⁶, foi anterior à referida uniformização de entendimento na matéria em análise, e adotou entendimento pelo descabimento da indenização por danos extrapatrimoniais quando ausente a incapacidade laborais, sob os fundamentos que serão analisados a seguir.

O processo trata de caso de acidente de trabalho típico, com pedido de danos materiais e extrapatrimoniais. Por ter tido seu direito negado em segunda instância, o reclamante interpôs recurso de revista, o qual teve seguimento rejeitado pelo TRT da 2ª Região, motivo pelo qual interpôs agravo de instrumento.

Na decisão é dito expressamente que é “incontroverso o fato de que o reclamante sofreu acidente de trabalho típico nas dependências da demandada decorrente de inalação de agente infeccioso ou parasitário, com a devida emissão da CAT (...)”. Ou seja, não restam dúvidas da ocorrência do evento.

Na perícia, restou concluído que o acidente de trabalho não causou redução anátomo-funcional no autor, resultando em uma incapacidade total e temporária e a aptidão para o trabalho. Ainda, o laudo menciona um quadro de falta de ar quando o empregado retornou ao trabalho, mas que apesar disso laborou normalmente até seu desligamento.

¹⁷⁵ Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.0001. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Data do Julgamento: 23 de março de 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=53189&anoInt=2014>. Acesso em: 20/06/2019.

¹⁷⁶BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº: 488320125020251. Agravante: Aderlanio Melo Donato. Agravado: Brasil logística e serviços Ltda. Relator: Arnaldo Boson Paes. Data de Julgamento: 29 de abril de 2015, Data de Publicação: DEJT 04 de maio de 2015.

Após essa análise inicial, passa-se aos requisitos para que se dê a responsabilidade civil do empregador que foram objeto de exame no acórdão, quais sejam: dano, culpa do agente, nexo de causalidade e o ato lesivo.

Como visto, o relator mencionou ser incontestável a ocorrência do acidente de trabalho típico nas dependências da demandada por inalação de agente infeccioso ou parasitário, o que caracterizaria a culpa do agente, o ato lesivo e o nexo de causalidade.

Entretanto, o entendimento no referido caso foi no sentido de que não restou comprovada a existência do dano, haja a ausência de incapacidade laborativa atestada mediante perícia médica.

O TST também entendeu que a culpa patronal não restou comprovada nos autos, apesar de ser incontroversa a ocorrência do acidente. Ainda, menciona não haver provas suficientes para que a atividade realizada seja considerada de risco, o que ensejaria a responsabilidade civil objetiva.

Quanto ao dano extrapatrimonial, apesar da referência ao dano ser *in re ipsa*, a decisão menciona a ausência de provas nos autos capazes de comprovar a ofensa à intimidade, a honra, a privacidade e a imagem, que seriam os elementos componentes do dano moral.

Assim, a decisão entendeu pela ausência de danos materiais e extrapatrimoniais no caso, diante da ausência de incapacidade laborativa atestado em perícia médica, e ausência de provas capazes de certificar a ofensa moral e a culpa patronal.

O Recurso de Revista nº 62700-66.2008.5.05.0131¹⁷⁷, julgado pelo TST em 16 de agosto de 2017, portanto, posterior a supracitada decisão, trata do caso de um mecânico que exerceu o ofício por 27 anos, sendo oito deles na reclamada.

A turma entendeu que, uma vez comprovado que o empregado sofreu doença ocupacional, mesmo que não tenha ficado limitado para o exercício de suas atividades, está presente o dano moral. O principal argumento utilizado foi o “desrespeito em sua dignidade ao ter violada sua higidez física”.

¹⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº: Recurso de Revista – 62700-66.2008.5.05.0131. Recorrente: Cristal Mineração Brasil LTDA. Recorrido: Elias Alves da Rocha. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data de Publicação: 17/07/2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=10043&anoInt=2014>. Acesso em: 21/06/2019.

O julgado também foi na linha da presunção do dano extrapatrimonial, já que não há como demonstrar algo que decorre do estado moral do indivíduo que tem seu direito, faculdades ou situações jurídicas violadas. Assim, o TST entendeu que o dano moral está configurado com a comprovação dos fatos que o ensejaram, que são: a enfermidade, o nexo causal e a culpa da empresa no prejuízo advindo ao empregado.

O principal argumento da empresa foi no sentido de que a ausência de incapacidade laborativa, comprovada mediante perícia, deveria afastar a sua responsabilidade civil.

Quanto à perícia, essa concluiu que as atividades realizadas na reclamada apresentaram efetivo risco para serem classificadas como potencialmente patogênicas, já que os riscos ergonômicos não estavam sendo controlados nem neutralizados. Salientou que o ambiente laboral era propício para eclosão e agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

Ademais, a perícia também concluiu que o Reclamante não está de nenhuma maneira incapacitado para o trabalho ou para qualquer tarefa cotidiana.

Em síntese, o julgado foi ao encontro da decisão do TST em Embargos de Divergência (Processo nº 641-74.2012.5.24.0001), confirmando que a ausência de incapacidade não descaracteriza, por si só, o dano extrapatrimonial sofrido pelo empregado.

Ao restar comprovado o nexo de causalidade entre a doença ocupacional que sofria o autor e o trabalho na reclamada, ainda que tenha trabalhado para essa específica empregadora por apenas oito anos dos 27 em que realizou a atividade de mecânico, se mostrou correta a indenização por danos extrapatrimoniais, mesmo que ausente a incapacidade laborativa.

4.6 EFEITOS DA CONDENAÇÃO

Outro item bastante analisado nas decisões que tratam do assunto ora em debate é referente aos efeitos que se objetiva atingir com a condenação do empregador nos casos de dano extrapatrimonial decorrente de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Como bem menciona Sonilde Kugel Lazzarin, é possível enumerar três finalidades quanto à reparação por danos extrapatrimoniais, quais sejam: a compensatória, a punitiva e a preventiva.¹⁷⁸

A função compensatória designa a possibilidade de satisfação da vítima pela privação ou violação de seus direitos da personalidade. Já a punitiva, por sua vez, é caracterizada mais como um corretivo ao causador do ato ilícito do que uma específica preocupação com a vítima, ao contrário do que ocorre com a função compensatória.¹⁷⁹

A função preventiva geralmente anda junto com a compensatória, propondo um desestímulo para a prática do ato danoso junto com o ressarcimento à vítima.

Carlos Roberto Gonçalves menciona que o caráter punitivo é meramente reflexo, já que a finalidade precípua dos danos morais não é punir o agente, mas que acaba servindo para desencorajar o ofensor à repetição do ato, o qual já estará ciente de que deverá responder pelos prejuízos causados.¹⁸⁰

O TST, no processo nº 641.74.2012.5.24.0001, em Embargos de Divergência analisado acima, julgou o caso visando a finalidade compensatória aos danos sofridos pelo empregado, além de consistir em uma advertência para que o empregador invista em técnicas de trabalho que diminuam ou eliminem os riscos no trabalho. O julgado menciona ainda que se trata da aplicação da “função didático-persuasória da indenização por danos morais”.¹⁸¹

José Cairo Júnior entende que a condenação em danos extrapatrimoniais também visa punir o ofensor a fim de que se evite a reincidência, além de servir de alerta à sociedade sobre as consequências do ato que foi praticado.¹⁸²

¹⁷⁸ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 327.

¹⁷⁹ LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018. p. 327.

¹⁸⁰ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 406.

¹⁸¹ Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.0001. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Data do Julgamento: 23 de março de 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=53189&anoInt=2014>. Acesso em: 20/06/2019.

¹⁸² CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 129.

Carlos Roberto Gonçalves ensina que atualmente prevalece o caráter duplo da reparação pecuniária do dano moral: compensatório para a vítima e punitivo para o ofensor. Enquanto serve como consolo, compensação à vítima pelo sofrimento, age como um desestímulo ao ofensor, algo que o faça não voltar a violar os direitos da personalidade de outrem.¹⁸³

Cavaliere Filho disserta que, em razão da natureza imaterial, o dano extrapatrimonial não é passível de avaliação pecuniária, podendo apenas vir a ser compensado com uma obrigação pecuniária pelo autor do dano, estando mais ligada a uma satisfação do que a uma indenização.¹⁸⁴

Já Vólia Bomfim Cassar é do entendimento de que a indenização por danos extrapatrimoniais não tem a capacidade de reparar a lesão sofrida, a qual só é possível no dano material. Acredita que o objetivo da indenização de danos morais seja de impedir a prática do mesmo ato pelo empregador em relação aos demais empregados.¹⁸⁵

Acrescenta que, por ter esse caráter de punição educativa, a indenização deveria levar em conta a intensidade do ato, os antecedentes e a capacidade econômica do empregador, inclusive por não ter o objetivo de enriquecer a vítima.¹⁸⁶

Por fim, Sérgio Cavaliere Filho fez importante constatação sobre a indenização por danos extrapatrimoniais, da qual concorda-se. O autor entende que o juiz deve arbitrar uma quantia que seja compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, a intensidade e duração do sofrimento da vítima, a capacidade econômica do causador do dano, as condições sociais do ofendido, e outras circunstâncias que estejam presentes no caso,¹⁸⁷ o que se mostra incompatível com a tarifação do dano prevista na Lei nº 13.467/17.

¹⁸³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 405.

¹⁸⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 119.

¹⁸⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 922.

¹⁸⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018. p. 923.

¹⁸⁷ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015. p. 136.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho desenvolveu-se a partir do questionamento sobre a necessidade de estar presente a incapacidade laboral do empregado para que este faça jus a indenização por danos extrapatrimoniais decorrente da responsabilidade civil do empregador.

A partir da análise doutrinária, jurisprudencial e da legislação incidente, conclui-se que não é todo e qualquer caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional que deve receber essa indenização por danos morais, já que uma série de requisitos devem ser analisados nos processos judiciais antes de sua concessão, os quais foram alvo de estudo neste trabalho. Primeiramente, o empregado vitimado deve ter seu evento enquadrado em uma das hipóteses legais da Lei nº 8.213/91, ou seja, acidente de trabalho típico, acidente de trabalho por equiparação ou doença ocupacional.

Após, deve ser feita uma análise sobre o meio ambiente de trabalho em que o empregado estava inserido, a fim de revelar se a atividade estava sendo exercida com segurança e se as normas legais e regulamentares estavam sendo cumpridas pelo empregador. A repercussão nesse ponto pode ser ampla, já que a falta das condições adequadas pode configurar a culpa presumida do empregador.

Quanto à responsabilidade civil do empregador, observa-se que a regra tem sido a responsabilidade subjetiva, de acordo com o previsto no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, sendo a responsabilidade objetiva mais aplicada nos casos envolvendo atividades consideradas de risco, conforme o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

O dano sempre precisará estar presente, no caso em estudo o extrapatrimonial, que, como visto, deve-se dar na forma *in re ipsa*, ou seja, sem a prova concreta do sofrimento e humilhação sofridos, e sim com presunção diante da natureza moral desse dano. Por fim, ainda faz-se necessário estar presente o nexo causal ou concausal, bem como a culpa do empregador.

Conclui-se então pela superação do conceito antigo de dano moral que considerava a dor, humilhação e sofrimento acometidos à vítima, em detrimento da conceituação moderna que leva em conta a dignidade da pessoa e os direitos da personalidade.

Dessa forma, julga-se ter sido necessárias todas observações supracitadas para que se possa afirmar com certeza o acerto do julgamento dos Embargos de Divergência no Recurso de Revista nº 641.74.2012.5.24.0001, que tratou de pacificar o assunto com o entendimento pela

concessão de indenização por danos extrapatrimoniais mesmo quando ausente a incapacidade laborativa do empregado.

Ressalta-se que havia grande discussão sobre o artigo 20, §1º, alínea “c”, da Lei nº 8.213/91, a qual afirma que não será considerada como doença do trabalho a que não produza incapacidade laborativa. Entretanto, a referida lei trata especificamente do âmbito dos benefícios previdenciários e sua concessão, não regulando sobre a responsabilidade civil do empregador. Assim, entende-se que o âmbito desse requisito disposto na Lei nº 8.213/91 deve ser mantido apenas para a concessão de benefícios previdenciários.

Ora, se o dano extrapatrimonial é entendido como uma violação ao direito à dignidade, à vida, à intimidade e, enfim, aos direitos da personalidade, entende-se que a configuração do evento de acidente de trabalho ou da doença ocupacional, com a devida comprovação da decorrência da atividade exercida, basta para que se configure o dano moral.

Limitar esse direito quando o empregado não é considerado apto para o trabalho, ou seja, quando há capacidade laborativa, perfaz-se uma afronta aos direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana.

Afirma-se que, em havendo acidente ou doença, sendo de fato decorrente da atividade exercida na empresa, total ou parcialmente, a capacidade para o trabalho não será relevante para anular o dano sofrido e desmerecer a indenização do empregado.

Especificamente quanto aos argumentos utilizados no julgamento do processo nº 641.74.2012.5.24.0001 pela SDI-1 do TST, entende-se muito acertada a constatação de que, apesar de no momento da perícia não estar presente a incapacidade para o trabalho, comprovada a ocorrência do evento, se o empregado voltar a exercer as mesmas atividades, é muito provável que sua lesão irá sofrer uma piora e levá-lo à incapacidade. Além disso, mesmo a incapacidade não estando presente no momento da perícia, a lesão ocorrida basta para caracterizar a ofensa à saúde e à dignidade humana, não sendo a incapacidade um requisito razoável para determinar se o empregado sofreu ou não danos extrapatrimoniais.

Ainda, para não afastar de todo a necessidade da presença da incapacidade laborativa quando há pedido de dano extrapatrimonial, considera-se razoável que o percentual reflita no valor da indenização a ser paga ao empregado, e não a excluir por completo a indenização.

Já quanto à análise dos dois processos julgados pelo TST, sendo um anterior e o outro posterior à publicação da decisão dos Embargos de Divergência em março de 2017 pelo mesmo tribunal, acredita-se que a decisão de 2015 teria se dado em outro sentido se julgada atualmente. Isso porque, diante da constatação do acidente de trabalho típico decorrente das atividades realizadas na reclamada, parece clara a ofensa à saúde, a dignidade humana e aos direitos da personalidade, devendo ser reconhecida a responsabilidade civil do empregador, com a devida condenação a danos extrapatrimoniais.

Além de que, observando-se a aplicação do chamado dano *in re ipsa*, acaba sendo desnecessária a prova da ofensa moral, já que, constatado o evento, o dano moral é presumido diante da violação aos direitos da personalidade.

Já quanto ao segundo acórdão, acredita-se que ele se deu conforme o entendimento do TST, estando inclusive adequado ao que pugna a atual doutrina majoritária sobre o assunto, como visto na decorrência do trabalho.

Não restam dúvidas de que o tema abordado não se esgota a partir da análise realizada neste trabalho, principalmente pelo fato de a discussão sobre a possibilidade de não estar presente a incapacidade laboral para que haja indenização por danos extrapatrimoniais ser recente na jurisprudência e na doutrina, de forma que ainda deve ocorrer a evolução do tema e dos pressupostos necessários. Com a vigência da Lei nº 13.467/17 e as inovações trazidas na matéria, há uma tendência de que o campo do dano extrapatrimonial nas relações empregatícias seja mais discutido e, com isso, desenvolvido. Assim, espera-se que este trabalho tenha cumprido seu objetivo de contribuir para a disseminação do conhecimento na comunidade acadêmica.

Para as próximas pesquisas na área, seria interessante acompanhar a evolução da jurisprudência sobre o assunto, principalmente para que se saiba se os TRT's estão acompanhando a decisão proferida pelo TST em Embargos de Divergência no Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.0001.

Por fim, sintetiza-se o entendimento de que, ao restar comprovado o nexo de causalidade entre a doença ocupacional que sofria o autor e o trabalho na reclamada, e presentes os demais requisitos vistos, se mostra correta a indenização por danos extrapatrimoniais, mesmo que ausente a incapacidade laborativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. Salvador: Juspodivm. 6ª edição – 2015.
- ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.
- BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 21 de maio de 2019.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.
- BRASIL. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 29/03/2019.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2019.
- BRASIL. Lei n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 18 de maio de 2019.
- BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 14 de maio de 2019.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 31 de maio de 2019.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo em Recurso Especial nº: 2011/0203259-9**. Agravante: Construtora Melior Ltda. Agravado: Teresa Bastos Camolesi e Outro. Relator: Ministro Raul Araújo. Data da publicação: 12/02/2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1788902&num_registro=201102032599&data=20190212&formato=PDF. Acesso em: 20/06/2019.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 37**. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 18 de maio 2019.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 229**. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3355>>. Acesso em: 30 de maio de 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Recurso Ordinário nº: 01237002620085240006**. Recorrente: JOAO CARLOS DOS SANTOS. Recorrido: JBS S.A. Relator: FRANCISCO DAS C. LIMA FILHO. Data da publicação: 17/02/2010. Disponível

em: http://www.trt24.jus.br/web/guest/consulta-processual?p_auth=t4kEPx9P&p_p_id=resultado_WAR_resultado100SNAPSHOT&p_p_life_cycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_resultado_WAR_resultado100SNAPSHOT__facesViewIdRender=%2FWEB-INF%2Fviews%2Fview.xhtml. Acesso em: 20/06/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Recurso Ordinário nº: 00252624120135240021**. Recorrente: Atacadao S.A. Recorrido: Thiago Ribeiro Da Silva Goncalves. Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. Data de publicação: 19/05/2015. Disponível em: https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=8628&p_grau_pje=2&p_seq=25262&p_vara=21&cid=961. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº: 00494-2005-041-03-00-4**. Reclamante: Fabio dos Reis Evangelista. Reclamado: Black & Decker do Brasil Ltda. Relator: Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira. Publicado em 24/02/2006. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6031183#. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº: 0001208-90.2013.5.04.0304**. Recorrente: Éderson Kich. Recorrido: Frenzel Indústria de Borrachas e Plásticos Ltda. Relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira. Data da publicação: 23/09/2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0001208-90.2013.5.04.0304>. Acesso em: 20/06/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº: 00110511020135070009**. Recorrente: Norsa Refrigerantes S.A. Recorrido: Francisco de Assis Lima de Oliveira. Relator: Francisco José Gomes Da Silva. Data da publicação: 15/12/2015. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=17107&p_grau_pje=2&p_seq=11051&p_vara=9&dt_autuacao=04%2F08%2F2015&cid=555505. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 989003520085010341**. Agravante: Companhia Siderúrgica Nacional – CSN. Agravado: José Henrique Da Silva. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Publicação: 16/10/2017. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2016&numProcInt=109753&dtaPublicacaoStr=16/10/2017%2007:00:00&nia=7015359>. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº: 488320125020251**. Agravante: Aderlanio Melo Donato. Agravado: Brasil logística e serviços Ltda. Relator: Arnaldo Boson Paes. Data de Julgamento: 29 de abril de 2015, Data de Publicação: DEJT 04 de maio de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.001**. SDI-I. Embargante: JBS S.A. Embargado: Arnaldo Jose da Silva. Relator: Márcio Eurico Vitral Amar. Publicado em: 12/05/2017. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=53189&dtaPublicacaoStr=12/05/2017%2007:00:00&nia=6886482>. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Divergência em Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.0001**. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Data do Julgamento: 23 de março de 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=53189&anoInt=2014>. Acesso em: 20/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº: **Recurso de Revista nº 62700-66.2008.5.05.0131**. Recorrente: Cristal Mineração Brasil LTDA. Recorrido: Elias Alves da Rocha. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data de Publicação: 17/07/2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=10043&anoInt=2014>. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 01707001020115210003**. Recorrente(s): Ann Patrícia Dos Santos. Recorrido: Guararapes Confeções S.A. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Data de publicação: 21/08/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=rtf&numeroFormatado=RR%20-%20170700-10.2011.5.21.0003&base=acordao&numProcInt=86095&anoProcInt=2013&dataPublicacao=21/08/2015%2007:00:00&query=>. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 641-74.2012.5.24.001**. 2ª Turma. Recorrente: Arnaldo Jose da Silva. Recorrido: JBS S.A. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Publicado em: 15/05/2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=53189&dataPublicacaoStr=15/04/2016%2007:00:00&nia=6635357>. Acesso em: 21/06/2019.

BRASIL. V Jornada de Direito Civil. **Enunciado nº 445**. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/403>>. Acesso em: 28 de maio de 2019.

BRASIL. V Jornada de Direito Civil. **Enunciado nº 456**. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/366>>. Acesso em: 02 de junho de 2019.

CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. – 7ª Edição. São Paulo: LTr. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método. 2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015.

COSTA. Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 6ª Edição. Curitiba: Juruá, 2012.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018.

DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2014.

EM DEFESA DA CONSTITUIÇÃO: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

EYNG, Janine Gonçalves de Araújo. **Os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais como causas de exclusão social e subtração da dignidade da pessoa humana**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 1, n. 5, 2012.

FONSECA, Cinthia Maria da. **O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

KOURY, Luiz Ronan Neves., ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino. **O direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista** – São Paulo: LTr, 2017.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. Inconstitucionalidades e Incongruências da Lei nº 13.467/2017 Relativamente ao Dano Extrapatrimonial. In: AZEVEDO, André Jobim de. **Reforma Trabalhista: desafio nacional** – Porto Alegre: LexMagister, 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza, **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 10ª Edição – São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 30/03/2019.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José Paulo. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. – 14ª Edição. São Paulo: Atlas. 2016.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Acidente do Trabalho**. – 2ª Edição. São Paulo: LTr. 2017.