

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

**Andréia Cristina Kaleski**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE  
DO TRABALHO**

Porto Alegre  
2017

Andréia Cristina Kaleski

## Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles

Porto Alegre

2017

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo o acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador nesses eventos, tema esse ainda bastante discutido pela doutrina e pela jurisprudência e que deverá sofrer algumas modificações diante da edição da Lei 13.467/2017, que alterou significativamente alguns artigos da CLT pertinentes ao assunto. Para um melhor desenvolvimento e compreensão do tema, o trabalho foi dividido em quatro capítulos. O primeiro capítulo faz uma busca histórica pelas raízes do Direito do Trabalho, seu conceito, objeto e princípios que o norteiam enquanto direito protetivo do trabalhador. O segundo capítulo passeia pela história da legislação acidentária, que em determinado momento se confunde com a própria história do Direito do Trabalho, seu conceito, tipicidades e teorias que fundamentam a indenização em caso de infortúnio na atividade laboral. O terceiro capítulo trata da Responsabilidade Civil desde o seu surgimento até a atualidade, seu conceito e elementos. O quarto, e também último capítulo, vai tratar dos tipos de responsabilidade civil e adentrar, mais objetivamente, na responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho pela aplicação das teorias da Responsabilidade Civil Contratual, Extracontratual, Subjetiva e Objetiva, levando a concluir que apesar de a Responsabilidade Subjetiva ser a regra adotada pelo Código Civil, o legislador ao introduzir a Responsabilidade Objetiva tinha como objetivo abarcar um maior número de casos e possibilidades de responsabilização do agente causador do dano e, conseqüentemente de indenizações, e que essa responsabilidade se amolda com perfeição aos casos de acidente do trabalho.

**Palavras-chave:** Acidente do Trabalho; Empregador; Responsabilidade Civil; Teoria Subjetiva; Teoria Objetiva;

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>3</b>
2.1. Formação histórica e evolução do direito trabalho.....	3
2.2. Conceito e objeto do direito do trabalho.....	8
2.3. Relação de emprego.....	10
2.4. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.4.1. Conceito de princípio.....	12
2.4.2. Princípio da proteção.....	13
2.4.3. Princípio da continuidade da relação de emprego.....	14
2.4.4. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.....	15
2.4.5. Princípio da primazia da realidade.....	16
<b>3. ACIDENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>18</b>
3.1. Surgimento e evolução histórica da legislação acidentária.....	18
3.2. Conceito de acidente do trabalho.....	21
3.3. Acidente de trabalho-tipo.....	22
3.4. Doenças ocupacionais.....	24
3.5. Acidente de trabalho por equiparação.....	26
3.6. Doenças excluídas pela Lei 8.213/91.....	28
3.7. TEORIAS SOBRE O DEVER DE INDENIZAR NO ACIDENTE DE TRABALHO.....	29
3.7.1. Teoria da culpa aquiliana.....	29
3.7.2. Teoria Contratual.....	30
3.7.3. Teoria Objetiva.....	30
3.7.4. Teoria do Risco Profissional.....	30
3.7.5. Teoria do Risco Social.....	31
<b>4. RESPONSABILIDADE CIVIL.....</b>	<b>32</b>
4.1. Surgimento e evolução histórica da responsabilidade civil.....	32
4.2. Conceito de responsabilidade civil.....	35
4.3. PRESSUPOSTOS OU ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	37

4.3.1. Conduta - ação ou omissão.....	37
4.3.2. Dano.....	39
4.3.3. Nexo Causal.....	43
4.3.4. Culpa.....	46
<b>5. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>48</b>
5.1. ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE.....	48
5.1.1. Responsabilidade contratual e extracontratual.....	49
5.1.2. Responsabilidade civil subjetiva.....	51
5.1.3. Responsabilidade objetiva – Teoria do risco.....	55
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>63</b>
<b>7. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>66</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo principal a análise do acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador nesses infortúnios, desde a sua origem até a contemporaneidade, tema esse ainda controvertido na doutrina e na jurisprudência trabalhista.

O método utilizado foi o dedutivo, e a técnica de pesquisa empregada foi a revisão bibliográfica, a análise normativa, principiológica e jurisprudencial.

Como abordagem, para uma melhor compreensão do tema, o trabalho foi dividido em quatro capítulos. Cada capítulo, de forma sucessiva e sistemática, busca demonstrar a construção da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho ao longo da história, partindo do surgimento do próprio Direito do Trabalho e culminando nas espécies de responsabilidades civis aplicáveis.

O primeiro capítulo faz uma busca histórica pelas raízes do Direito do Trabalho desde a escravidão até a atualidade, demonstrando a evolução da sociedade trabalhadora e o surgimento da proteção aos direitos do trabalhador enquanto ramo autônomo do direito. Busca ainda conceituar o Direito do Trabalho, apresentar o seu objeto, bem como determinar o que é relação de emprego e os princípios que o norteiam.

O segundo capítulo inicia pelo surgimento e evolução histórica da legislação acidentária no Brasil, que em determinado momento se confunde com a própria história do Direito do Trabalho. Apresenta-se ainda a conceituação do acidente do trabalho e suas espécies segundo a Lei 8.213/91, bem como as teorias que fundamentam a indenização em caso de infortúnio na atividade laboral.

O terceiro capítulo apresenta a formação da Responsabilidade Civil sob o ponto de vista da história, que tem em seus primórdios a ideia do “olho por olho, dente por dente”, como meio de ressarcimento pelo ilícito praticado, sua evolução até os dias atuais, seu conceito doutrinário e os elementos necessários a sua caracterização.

O quarto capítulo vai tratar especificamente dos tipos de responsabilidade civil e adentrar, mais objetivamente, na responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho pela aplicação das teorias da Responsabilidade Civil Contratual, Extracontratual, Subjetiva e Objetiva, apresentando os principais argumentos da doutrina e da jurisprudência para a sua aplicação.

Ao final, ponderados os argumentos trazidos pelas teorias, conclui-se que apesar de a Responsabilidade Subjetiva ser a regra adotada pelo Código Civil, o legislador ao introduzir a Responsabilidade Objetiva tinha como objetivo abarcar um maior número de casos e possibilidades de responsabilização do agente causador do dano e, conseqüentemente de indenizações, e que essa responsabilidade se amolda com perfeição aos casos de acidente do trabalho, motivo pelo qual vem ganhando espaço, uma vez que o empregador deve assumir o risco da atividade conforme prevê o art. 2º da CLT.

## 2. DIREITO DO TRABALHO

### 2.1. Formação histórica e evolução do Direito Trabalho

No Brasil, país forjado na cultura escravocrata, o homem não era valorizado pelo seu trabalho, não havendo qualquer proteção à sua vida, saúde ou dignidade, erros históricos que o Direito do Trabalho procura corrigir ao longo de sua existência.

Com o passar dos séculos, no entanto, o trabalho foi se modificando, evoluindo, requerendo da sociedade e do empregador uma nova postura em relação à proteção do trabalhador.

Contudo, a história demonstra que foram necessários séculos de subserviência e mazelas humanas para que essa proteção fosse positivada no ordenamento jurídico.

O próprio verbete “trabalho”, que de acordo com o Dicionário Etimológico, tem origem no latim *tripalium*, que significa instrumento feito de três paus e era utilizado para castigar e torturar os escravos e os pobres destituídos de posses deixa claro que trabalhar significava sentir dor:

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”. *Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia. Desse modo, originalmente, “trabalhar” significava “ser torturado”.

A história do trabalho, portanto, tem início com a escravidão, onde não havia liberdade e os escravos se submetiam aos seus senhores e donos, sem que houvesse qualquer tipo de contraprestação pela força produtiva entregue. O escravo, não era sujeito de direito, não passava de coisa, objeto de outrem, havendo direito real entre o senhor e sua coisa. Nesse período, não havia qualquer tipo de

proteção ao trabalho, uma vez que quem presta trabalho escravo não tem qualquer direito a ser protegido, pois coisa.

A servidão que sobreveio à escravidão no período feudal não modificou substancialmente a condição do homem, que apesar de não ser mais tratado como coisa, ainda não era livre, pois, segundo Alice Monteiro de Barros, estava obrigado a trabalhar nas glebas de seus senhores:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. [...] Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor. (BARROS, 2007, p. 56-57).

Essa exploração desmedida dos nobres sobre os servos deu ensejo ao êxodo rural, levando-os para as cidades, fazendo surgir um novo tipo de organização do trabalho, onde os homens passaram a reunir-se de acordo a identidade de profissão. No entanto, o trabalho ainda não era livre, uma vez que para exercer a profissão era necessário ser membro das Corporações de Ofício, que historicamente remontam a uma espécie primitiva do conceito moderno de sindicato.

Nesse período, ainda que de forma bastante limitada, o homem passou a ser considerado pessoa, e, portanto, sujeito de direitos.

As corporações de ofício, no entanto, entraram em declínio e foram extintas em 1791, com a Revolução Francesa e a edição da Lei Chapelier.

Em 1791, a Lei Chapelier extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter. (CASSAR, 2017, p. 15)

Porém, é com o advento da Revolução Industrial no século XVIII que começa a surgir o Direito do Trabalho, pois com a chegada das máquinas têxteis e à vapor, era necessário mão de obra para operar o novo equipamento, fazendo com que o trabalho escravo e servil fosse substituído pelo trabalho assalariado,

subordinado, onde o homem era considerado juridicamente livre, uma vez que separado dos meios de produção e seu titular, conforme Mauricio Godinho Delgado:

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos. (DELAGADO, 2009, p. 82)

Apenas nesse momento da história é que as relações empregatícias passaram a ser o tipo dominante de relação existente entre o trabalhador e o sistema de produção, motivo pelo qual, é nesse momento também que o Direito do Trabalho passa a ser gestado, firmando-se ao longo do século XIX. “O Direito do Trabalho é, pois produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas.”. (DELGADO, 2009, p. 82)

Portanto, a história do direito do trabalho se desenvolve ao longo dos séculos XIX e XX, em quatro fases definidas: formação (1802 a 1848), intensificação (1848 a 1890), consolidação (1890 a 1919) e autonomia (Século XX).

A fase de formação foi marcada pela a Lei *Peel's Act* (Lei de Pel), na Inglaterra, no início do Século XIX, que tratava da proteção do trabalho do menor, sendo seguida por outras, como, por exemplo, a *Cotton ACT* de 1817 e a criação da inspetoria do trabalho em 1933, que deu maior proteção ao trabalho do menor e proibiu o trabalho da mulher nas minas.

A segunda fase, chamada de intensificação, teve “como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.” (DELGADO, 2009, p. 89), bem como de uma legislação de proteção ao trabalho.

A consolidação do Direito do Trabalho, terceira fase evolutiva, tem seu início com a Conferência de Berlin em 1890, que reconheceu aos trabalhadores

diversos direitos, e com a Encíclica *Rerum Novarum* em 1891, que traçava regras para a intervenção estatal nas relações laborais.

A quarta e última fase, a de evolução, tem início em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, e as Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919), estendendo-se pelo século XX.

Dados esses acontecimentos, o Direito do Trabalho torna-se parte inerente da estrutura da sociedade civil e do Estado. Institucionaliza-se e passa a fazer parte da ordem jurídica dos países desenvolvidos após um longo caminho de estruturação, sistematização e consolidação. (DELGADO, 2009, p. 92).

No entanto, aprofundando-se somente após a Segunda Guerra Mundial com o advento do chamado Estado de Bem-Estar Social, incorporando, além das normas trabalhistas, diretrizes e princípios gerais sobre a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana, por exemplo.

No Brasil, paralelamente as transformações mundiais, a Constituição do Império de 1824 acabou com as corporações de ofício, seguindo os princípios da Revolução Francesa, para que o homem livre pudesse exercer qualquer profissão, uma vez que o país ainda mantinha a mão de obra escrava. No entanto, somente em 13 de maio de 1888, a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea libertando todos os escravos, abolindo a escravatura definitivamente do Brasil.

É nesse momento histórico que o Brasil começa as discussões sobre os direitos dos trabalhadores e as formas de resolução dos conflitos entre empregado e empregador, pois com o fim da mão de obra escrava, substituída pela assalariada, é necessário um novo tipo de conduta social.

Com esse pensamento, em 1891 era promulgada a Constituição que conferia liberdade do exercício de qualquer profissão e a liberdade de associação, ainda que genericamente, como afirma Sérgio Pinto Martins:

Reconheceu a Constituição de 1891 a liberdade de associação (§ 8º do art. 72), que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública. (MARTINS, 2010, p. 10)

Com o passar dos anos, foram criadas diversas leis ordinárias de proteção ao trabalho, como por exemplo, o Decreto nº 3.724 de 15 de Janeiro de 1919, sendo essa a primeira norma acidentária do Brasil. A referida norma previa um único pagamento em caso de morte e pensão vitalícia em caso de incapacidade permanente, sendo essa, mais tarde excluída.

Todavia, a primeira Constituição a tratar de normas de Direito do Trabalho, foi a Carta de 1934. Influenciada pelo constitucionalismo social, ela garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121), refletindo os direitos definidos pelas leis ordinárias até então editadas.

Segundo Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2010, p. 110), “A maior novidade daquela constituição é todo um título novo, Da ordem econômica e social, à maneira da Constituição de Weimar, de 1919.”.

Pouco tempo depois, era outorgada a Constituição de 1937, que estabeleceu, entre outras coisas, a competência normativa dos tribunais do trabalho.

Em 1943, sendo necessário sistematizar as diversas leis esparsas que tratavam de matéria trabalhista, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, que aprovava a Consolidação das Leis do Trabalho e as reunia na mesma obra jurídica.

Alguns anos mais tarde, a Constituição promulgada em 1946 elevou a Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, à órgão do Poder Judiciário, sendo considerada inovadora, devido à inserção de diversos temas de ordem trabalhista em seu texto. (MORAES FILHO; MORAES, 2010, p. 112)

Já em 1969, a Emenda Constitucional nº 1, modificou a questão do seguro contra acidentes do trabalho, retirando-o do art. 158, inserindo-o no título da Previdência Social, no art. 165, alínea XVI.

Contemporaneamente, a Constituição Cidadã, promulgada em 05 de outubro de 1988, além das regras gerais espalhadas pelo texto e aplicáveis ao Direito do Trabalho, trouxe em seu Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, o Capítulo II – Dos Direitos Sociais, elencando nos artigos 7º ao 11º, os direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, muitos desses regulamentados por leis infraconstitucionais.

Em 2004, o art. 114 da Constituição de 1988, foi alterado pela Emenda Constitucional nº 45, ampliando a competência da Justiça do Trabalho de forma a abranger todas as questões oriundas da relação de trabalho, inclusive as acidentárias.

Como se percebe ao longo dos séculos o Direito do Trabalho foi sendo criado e construído pelas diversas questões históricas apresentadas, bem como pelas leis ordinárias que brotavam para regulamentar um sem número de profissões, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho e na atual Constituição Federal que buscam proteger a integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

## **2.2. Conceito e objeto do Direito do Trabalho**

O conceito de Direito do Trabalho, cuja expressão surge na Alemanha em torno de 1912, por vezes é tido como extenso e ao mesmo tempo incompleto, vez que seu campo de atuação é constantemente alargado para abranger o seu objeto, que a cada dia ganha novos contornos.

Para Arnaldo Sussekind Direito do Trabalho é:

[...] o conjunto de princípios e normas, legais e extra-estatais, que regem tanto as relações jurídicas, individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador. (SUSSEKIND, 2002, P. 79)

Enquanto Mauricio Godinho Delgado define Direito do Trabalho, em sentido lato, ou seja, compreendendo o direito individual e coletivo, como sendo:

[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2013, p. 47)

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, o direito do trabalho procura assegurar melhores condições de trabalho ao trabalhador:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2011, p. 17)

De acordo com os conceitos acima citados, percebe-se que apesar de algumas diferenças, os doutrinadores convergem de uma forma geral, no sentido de que Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras, que protege e regula a relação de trabalho, subordinado ou análogo, visando o bem estar do trabalhador.

Quanto ao seu objeto, esse é o próprio trabalho, a relação de emprego subordinada, consubstanciando-se no direito de todo e qualquer empregado, sendo o trabalhador sujeito desse direito.

Na lição de Arnaldo Sussekind (2002, p. 80) “Toda a energia física ou intelectual, empregada pelo homem com um fim produtivo é trabalho; mas nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho.”, pois esse é voltado à proteção do trabalho subordinado, onde é o empregador quem assume os riscos do negócio.

Para Cinthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral D. de Dorneles (2016, p. 19), “trabalho é uma categoria extremamente ampla e, desde os primórdios da humanidade, conheceu as mais diversas conotações.” No entanto, os autores afirmam que o trabalho objeto do direito do trabalho é um evento relativamente recente, pois remonta ao surgimento e solidificação do modo de produção capitalista e que “Convencionou-se denominá-lo emprego, e se caracteriza por ser prestado para outra pessoa (alteridade), de forma onerosa, pessoal, subordinada, e não eventual.”

### 2.3. Relação de emprego

Uma vez conceituado e delimitado o seu objeto, passaremos a definição da relação protegida pelo Direito do Trabalho, a relação de emprego, e de suas figuras, empregado (sujeito do direito) e empregador (aquele que assume os riscos do negócio).

Nesse sentido, tem-se que a relação de emprego é a relação formalizada através do contrato de trabalho, onde são figuras contratantes, empregador e empregado. Nele o empregado obriga-se a prestar trabalho de forma pessoal, não eventual e subordinada ao empregador, sendo esse uma pessoa física ou jurídica, que se obriga, na mesma medida, a contraprestar o trabalho entregue mediante pagamento de salário ajustado.

Essa definição está positivada nos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

As figuras da relação de emprego também são retratadas pela doutrina. Segundo a lição de Arnaldo Sussekind empregador é:

[...] a pessoa natural ou jurídica que utiliza e dirige a prestação de serviços de um ou mais trabalhadores, numa relação jurídica em que estes ficam subordinados ao seu poder de comando e dele recebem os correspondentes salários. Esse poder de comando, ou hierárquico, é atribuído ao empregador porque só a ele cabe o risco da atividade para cuja execução contrata empregados. (SUSSEKIND, 2002, p. 185)

Já a definição de empregado, conforme art. 3º da CLT envolve o preenchimento de cinco requisitos diferentes.

O primeiro é ser pessoa física, uma vez que pessoa jurídica não pode entregar sua força de trabalho, sua energia produtiva, o que leva ao segundo requisito, a pessoalidade, traduzida na prestação pessoal do trabalho contratado, pois o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, a obrigação assumida pelo empregado é de natureza personalíssima.

O terceiro requisito diz respeito a não eventualidade, ao trabalho prestado de forma contínua, devido à sua essencialidade para a continuidade das atividades do empregador.

O labor prestado deve ainda ser contraprestado mediante a paga do salário ajustado, sendo a onerosidade do contrato, portanto, o quarto requisito a ser preenchido.

A subordinação, quinto e último elemento da construção da figura do empregado, representa a característica mais marcante da relação de emprego, pois só é empregado aquele que labora cumprindo ordens emanadas diretamente de seu empregador, em verdadeira subordinação jurídica, onde “o empregado, sujeito subordinado da relação, deve acatar do empregador – sujeito subordinante da relação – as prerrogativas referentes a como, onde, quando prestar o serviço, bem como a qual serviço prestar.”. (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 63)

Sempre que alguma dessas características não estiver presente, teremos outro tipo de relação de trabalho que não a relação de emprego.

Assim, temos que empregado é aquele que, segundo Cinthia Machado de Oliveria e Leandro do Amaral D. de Dorneles:

[...] presta seus serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada. Todas essas características devem estar reunidas na prestação de serviços. Para cada uma dessas características que estiverem ausentes em uma prestação de serviços, corresponderá um enquadramento jurídico distinto da atividade laboral. Ou seja, cada um dos elementos tipificadores tem uma “contraface”. Assim, o trabalhador autônomo pode prestar serviços de natureza pessoal, onerosa e não eventual, mas com certeza não estará subordinado; [...] (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 63).

Diante do exposto, resta delineada a relação de emprego como sendo um fato jurídico que se configura quando o trabalhador (empregado) presta serviço a

outra pessoa, física ou jurídica (empregador), de forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa.

## **2.4. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.4.1. Conceito de princípio**

De uma forma quase poética, pode-se dizer que princípios são ideias que inspiram e norteiam o direito material de forma a fundamentar a ordem jurídica positivada de certo ramo do direito.

Miguel Reale (2003, p.303) trabalha o assunto afirmando que princípios são “certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber.”. Sob o ponto de vista lógico da palavra, o doutrinador ainda leciona:

Restringindo-nos ao aspecto lógico da questão, podemos dizer que os princípios são “verdades fundantes” de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis. (REALE, 2003, p.303)

Na concepção de Celso Antônio Bandeira de Melo, princípios são de extremada relevância, pois representam os valores fundamentais sob os quais são fundados o ordenamento jurídico e o sistema normativo:

“Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.” Eis porque “Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. (MELO, 2008, p. 53).

O Direito do Trabalho, como ramo específico do direito, possui princípios específicos, de aplicação restrita, e também princípios de aplicação geral. Motivo pelo qual realizaremos um breve estudo dos princípios pertinentes à matéria em questão.

#### **2.4.2. Princípio da proteção**

Conforme já referido, a relação de emprego é travada entre empregado e empregador, onde o primeiro, entrega sua força de trabalho ao segundo mediante pagamento de salário, cumprindo regamente ordens por esse emanadas.

Diante disso, percebe-se que o empregador, detentor do poder econômico e de comando, está em uma posição privilegiada em relação ao empregado, sendo esse, portanto, o polo mais vulnerável da relação de emprego, motivo pelo qual o Direito do Trabalho deve protegê-lo em busca de uma igualdade substancial.

Nessa esteira, o princípio da proteção expressa o verdadeiro sentido do Direito do Trabalho, pois busca corrigir, nivelar as desigualdades da relação de emprego, atenuando a vulnerabilidade do empregado frente ao empregador.

É nesse sentido a lição de Américo Plá Rodriguez, que afirma que o princípio da proteção é o cerne do Direito do Trabalho:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 2000, p. 35)

Trata-se, portanto, de princípio basilar de todo o ramo do Direito do Trabalho, inspirador de todo o conjunto de normas, institutos e demais princípios desse ramo jurídico especializado (DELGADO, 2013, p. 191).

### 2.4.3. Princípio da continuidade da relação de emprego

A relação de emprego, em regra, é uma relação de trato sucessivo, duradoura e que se constitui por prazo indeterminado, sendo o contrato a termo, exceção, e por isso a necessidade de que esse observe a forma escrita e expressa dessa condição.

O princípio da continuidade da relação de emprego, portanto, busca proteger o empregado das arbitrariedades do empregador, como a despedida sem justo motivo, uma vez que o desemprego causa instabilidade e insegurança econômica ao trabalhador e a sociedade como um todo.

Esse princípio gera presunções favoráveis ao trabalhador, acarretando ao empregador a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do obreiro.

Sobre o assunto, leciona Mauricio Godinho Delgado:

Nessa linha, faz presumida a ruptura contratual mais onerosa ao empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo; coloca, em consequência, sob ônus da defesa, a prova de modalidade menos onerosa de extinção de contrato (pedido de demissão ou dispensa por justa causa, por exemplo). Faz presumida também a própria continuidade do contrato, lançando ao ônus da defesa a prova de ruptura do vínculo empregatício, em contextos processuais de controvérsia sobre a questão. O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia. (DELGADO, 2013, p. 202)

É possível encontrar o princípio da proteção internalizado na Carta Magna, como por exemplo, na valorização social do trabalho (art. 1º, IV); na proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I); na busca do pleno emprego (art. 170, VIII), bem como na CLT, no artigo 443 que determina os tipos de contrato e as hipóteses de sua incidência.

#### 2.4.4. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, também denominando de princípio da irrenunciabilidade, é o princípio, segundo o qual lecionam Cinthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral D. de Dorneles:

[...] as regras trabalhistas legais, em sua grande maioria, revestem-se de caráter de indisponibilidade, ou seja, são irrenunciáveis aos sujeitos da relação de emprego, embora possam ser afastadas por condições mais vantajosas ao empregado (art. 9º, CLT). (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 29).

O presente princípio caracteriza-se, portanto, como sendo uma proteção contra a manifestação de vontade do próprio empregado em abrir mão de seus direitos, traduzido nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 193) como sendo “a inviabilidade técnico-jurídica, de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.”, uma vez que o empregado é parte vulnerável na relação de emprego e deve ser protegido

Essa proteção se dá principalmente na formação ou na execução do contrato de trabalho, onde a lei presume o vício de manifestação do trabalhador, pois vulnerável frente ao capital.

Entretanto, esse princípio foi duramente atingido pela Lei nº 13.467/17, conhecida Reforma Trabalhista, que introduziu o parágrafo único ao art. 444 da CLT, que criou a figura jurídica do trabalhador hiperssuficiente:

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Como se observa, o artigo retira desse trabalhador a proteção dada pelo princípio da indisponibilidade, pois o considera um trabalhador acima da média, devido à sua escolaridade, tendo mais poder de negociação. Porém, o legislador

não teve a devida sensibilidade ao editar tal norma, ao não avaliar que esse trabalhador, ainda que mais esclarecido, vai sofrer de seu empregador a mesma pressão, ou ainda maior, devido ao seu alto cargo e salário, que o trabalhador ainda considerado hipossuficiente.

Ainda na esteira de diminuição da proteção ao trabalhador, o artigo 611-A trouxe a possibilidade de que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecessem sobre a Lei em relação a diversos direitos, como, por exemplo, jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos quando a jornada for acima de 6 horas, entre outros.

Aparentemente, os direitos mínimos constitucionais foram respeitados, porém flexibilizados. O intervalo intrajornada que antes dependia de autorização do Ministério Público para que fosse reduzido, pois norma de higiene e segurança do trabalho, tendo relação direta com a prevenção de acidentes pelo desgaste físico, foi rebaixado, sendo retirada tal característica, de forma que os sindicatos poderão “legislar” sobre a questão.

Dito isso, percebe-se que o princípio da proteção perdeu sua força frente às disposições contidas na malfadada Lei 13.367/2017.

#### **2.4.5. Princípio da primazia da realidade**

O princípio da primazia da realidade, também conhecido como princípio do contrato realidade, busca verificar “a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.” (DELGADO, 2013, p. 200), ou seja, a verdade deve prevalecer sobre a forma, gerando novos direitos e obrigações às partes de acordo com a realidade estabelecida.

O presente princípio é amplamente utilizado na Justiça do Trabalho como meio de realizar a justiça entre as partes, como, por exemplo, em casos onde o trabalhador, apesar de contratado como autônomo, busca o reconhecimento da relação de emprego, por, na prática, desenvolver suas atividades de forma subordinada, conforme prevê o art. 3º da CLT. Nesse caso, preenchidos todos os

elementos fático-jurídicos da relação de emprego, deve prevalecer a verdade real na relação mantida entre as partes, sendo declarada a existência da relação de emprego.

### 3. ACIDENTE DO TRABALHO

#### 3.1. Surgimento e evolução histórica da legislação acidentária

A proteção do trabalhador em relação aos acidentes de trabalho, ou seja, em face dos riscos de perda de capacidade laboral e condições de subsistência, vai ao encontro do surgimento do próprio Direito do Trabalho, uma vez que a história dos direitos sociais com esse se confunde, pois as primeiras leis de regulação das relações de trabalho surgiram devido às péssimas condições de trabalho enfrentadas pelos operários das fábricas durante a Revolução Industrial.

Nesse sentido, cabe lembrar que antes da Revolução Industrial, a mão de obra não era assalariada, mas escrava ou servil, de forma que não existia qualquer proteção ao homem, que era considerado coisa e propriedade de seu senhor.

No Brasil, a primeira Lei a tratar de acidente do trabalho, ainda que não diretamente, foi o Código Comercial de 1850, “que previa a garantia de pagamento de três meses de salários ao preposto que sofresse acidente em serviço (art. 78)”. (CASTRO; LAZZARI, 2012, p.552).

A primeira legislação sobre acidente do trabalho no Brasil somente foi criada em 1919, após a aprovação do projeto de lei (1918) organizado pela Comissão Especial de Legislação Social, que tinha como relator, o deputado Andrade Bezerra.

O projeto deu origem ao Decreto 3.724, de 15 de janeiro de 1919, mais tarde modificado pelo Decreto 13.493 e regulamentado pelo Decreto 13.498, ambos de março de 1919, constituindo-se na primeira lei brasileira de proteção ao trabalhador em casos de acidente nas atividades laborais.

Essa lei passou a adotar a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, responsabilizando-o e obrigando-o a reparar os danos advindos do acidente de trabalho decorrente de dolo, culpa ou caso fortuito.

Antes disso, não havia obrigatoriedade de contratação de seguro para os empregados por acidente do trabalho, sendo os casos de indenização decididos com base no Código Civil de 1916, sendo a responsabilidade do empregador

subjetiva, ou seja, era o empregado que precisava provar que o acidente ocorrera por culpa do empregador.

A Constituição de 1934 foi a primeira a trazer a proteção ao acidente de trabalho insculpido no art. 121, § 1º, h. O referido artigo “garantiu a instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, nos casos de acidente do trabalho e outros riscos.” (SANTOS, 2014, p. 317), contudo, o empregador continuava livre para contratar seguro contra acidentes de trabalho de natureza privada.

O Decreto nº 24.637, de 10 de julho de 1934, assegurou o direito à pensão ao herdeiro do trabalhador acidentado.

A Carta Política de 1937 instituiu os seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho (art. 37, m), enquanto o Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, ampliou a proteção do trabalhador urbano incluindo nos acidentes de trabalho, as concausas, o tempo gasto com o deslocamento (*in itinere*) e os intervalos de trabalho. À partir desse momento, o seguro passa a ser obrigatório e cumulativo com a prestação previdenciária.

A base do benefício do trabalhador acidentado passa a ser a sua remuneração, em sistema de indenização tarifado, de acordo com a lição de Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari:

Adota-se aí o sistema de indenização dito tarifado, pois fixa o valor do benefício acidentário em parâmetros que levam em conta a remuneração do indivíduo, em substituição à concepção de indenização em parcela única, em que existia uma tabela, na qual “cada parte do corpo tinha um valor”. (CASTRO; LAZZARI, 2012, p. 552)

A Constituição de 1946 trouxe expressamente no art. 158, inciso XVII, a obrigação do empregador em manter o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) de forma autônoma da previdência social.

Foi apenas em 1967, através da Lei nº 5.316 de 14 de setembro, mais tarde recepcionada pela Emenda nº 1 de 1969, que a matéria sofreu nova e substancial disciplina, pois integrou o seguro obrigatório na Previdência Social, transformando-o de seguro mercantilista em seguro social, englobando as doenças

profissionais e do trabalho, acabando com a exploração desse ramo por seguradoras privadas, transformando o SAT em monopólio estatal, mediante custeio tripartite.

O Seguro de Acidente do Trabalho foi estendido aos rurais em 1974, pela Lei 6.195 de 19 de dezembro. Em 1976, o custeio do seguro sofreu uma mudança, ele continuava sendo tripartite, mas as empresas passariam a contribuir com percentuais variáveis, de acordo com a folha salarial dos empregados.

Em 1988 com a promulgação da Constituição Federal Cidadã, o acidente de trabalho passa a ser visto como risco social, passível de proteção previdenciária (art. 201, I), de forma que o custeio do SAT passa a ser exclusivo do empregador (art. 7º, XXVIII), sem, contudo, excluir a indenização a que esteja obrigado por dolo ou culpa. Unem-se duas teorias: a do risco social e do risco empresarial.

Após a promulgação da Constituição de 1988, foram editadas as Leis nº 8.212 e nº 8.213, de 1991, que tratavam do acidente de trabalho como benefício diferenciado. Essas leis foram alteradas pela Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995, que dispôs que o benefício passaria a ser equiparado ao benefício previdenciário, calculado com base no salário de benefício e não mais no salário de contribuição na data do acidente, ou seja, a lei unificou o cálculo de todos os benefícios previdenciários, segundo Marisa Ferreira dos Santos (2014, p. 319).

Outra importante alteração foi a impossibilidade de conversão da aposentadoria por tempo de serviço ou por idade em aposentadoria por invalidez acidentária no caso de comprovado nexo causal entre a doença apresentada e a atividade exercida pelo trabalhador antes da aposentadoria.

A Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, permitiu que, nos termos e limites da Lei, o risco pelo acidente de trabalho poderá ser coberto também por previdência privada, retirando-o da esfera exclusiva da do Regime Geral de Previdência.

Atualmente, de acordo com o art. 19 da Lei nº 8.213/91, considera-se acidente do trabalho aquele que:

[...] ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados

referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O conceito acima traz a figura do acidente de trabalho típico, mas por expressa determinação legal, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se a eles, de acordo com os artigos 20 e 21 da referida Lei, sendo esse rol, contudo exemplificativo e não taxativo, podendo haver outras hipóteses de doenças não listadas e com nexo de causalidade nas atividades laborais.

### **3.2. Conceito de Acidente do Trabalho**

De acordo com o inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”

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

Como se percebe, a Carta Magna elenca como direito do empregado o seguro contra acidente do trabalho, sendo obrigação do empregador custeá-lo, sem que isso exclua outras possíveis indenizações, de acordo com a Súmula 387 do STJ. No entanto, a Constituição não define o que é acidente do trabalho, deixando para a legislação infraconstitucional a sua regulação.

Dito isso, importante frisar que o termo acidente do trabalho é gênero, do qual são espécies, o acidente de trabalho-tipo ou típico, as doenças ocupacionais e os acidentes do trabalho por equiparação, sendo que os conceitos desses tipos se encontram previstos na Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, conforme abaixo será analisado.

### 3.3. Acidente de trabalho-tipo

A Lei 8.213/91 conceitua o acidente de trabalho em sentido estrito em seu art. 19, sendo esse também denominado de acidente-tipo ou macrotrauma:

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

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, com base no conceito legal acima citado, podemos identificar quatro requisitos cumulativos que caracterizam o acidente de trabalho:

- a) evento danoso;
- b) decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa;
- c) que provoca lesão corporal ou perturbação funcional;
- d) que causa a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. (OLIVEIRA, 2013, p. 48)

O acidente de trabalho deriva de um único evento, súbito e imprevisto, no desenvolvimento das atividades laborais, tendo como consequência danos graves à saúde do trabalhador ou até mesmo a sua morte, de forma imediata ou mediata, podendo o resultado ser verificado até mesmo anos mais tarde com a consolidação dos danos após diversos procedimentos.

Esse também é o entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira:

O fato gerador do acidente típico geralmente mostra-se com evento súbito, inesperado, externo ao trabalhador e fortuito no sentido de que não foi provocado pela vítima. Os efeitos danosos normalmente são imediatos e o evento é perfeitamente identificável, tanto com relação ao local da ocorrência quanto no que tange ao momento do sinistro, diferentemente do que ocorre com as doenças ocupacionais. (OLIVEIRA, 2013, p. 48)

Na lição de Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, que se socorrem do estudo de Russomano “O acidente de Trabalho, pois, é um acontecimento em geral, súbito, violento e fortuito, vinculado ao serviço prestado a outrem pela vítima que lhe determina lesão corporal.” (RUSSOMANO apud CASTRO; LAZZARI, 2012, p. 554).

Os doutrinadores Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, ainda esclarecem o conceito de Russonano, a partir das características do acidente do trabalho, quais sejam, fato violento, evento súbito e decorrente da atividade laborativa:

Dizer que o acidente do trabalho decorre de um evento causado por agente externo significa que o mal que atinge o indivíduo não lhe é congênito, nem se trata de enfermidade preexistente. Observe-se que, nesse ponto, não entendemos que por exterioridade a impossibilidade de que o fato tenha sido provocado pela vítima. [...] O acidente é um fato violento, no sentido de que produz violação à integridade do indivíduo. É da violência do evento que resulta a lesão corporal ou a perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou lhe causa a morte. O acidente que não gera danos à integridade do indivíduo, não integra, portanto, o conceito. Ele decorre de um evento súbito. O fato causador do eliminar é abrupto, ocorre durante curto lapso de tempo, embora seus efeitos possam acontecer tempos após (as chamadas sequelas). Por fim, a caracterização do acidente de trabalho impõe tenha ele sido causado pelo exercício da atividade laborativa. [...] Não é necessário, neste aspecto, que o fato tenha ocorrido no ambiente de trabalho, mas tão somente em decorrência do trabalho. (CASTRO; LAZZARI, 2012, p. 555)

Maurício Godinho Delgado (2013, p. 55), por sua vez, diz que o acidente do trabalho típico se manifesta pelas lesões que resultam de “fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador”.

Portanto, para que haja acidente de trabalho-tipo deve haver nexos causal entre o evento ocorrido no desenvolvimento das atividades laborais (acidente) e o resultado (dano).

### 3.4. Doenças ocupacionais

As doenças ocupacionais se diferem do acidente do trabalho por não decorrerem de um fato único e abrupto, mas de um progressivo e insidioso desencadeamento, culminando na incapacidade laboral, conforme leciona Sebastião Geral de Oliveira citando Russomano:

Como adverte Russomano, o acidente e a enfermidade têm conceitos próprios. A equiparação entre eles se faz apenas no plano jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Enquanto o acidente é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador. O acidente caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento. (RUSSOMANO *apud* Oliveira, 2013. p. 50-51)

O Decreto nº 3.048/99 equiparou a doença profissional e a doença do trabalho ao acidente-tipo, estando ambas previstas no art. 20, I e II da Lei 8.213/91:

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

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

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

As doenças previstas no inciso I, do referido artigo, são as doenças profissionais consideradas típicas, também conhecidas como ergopatias ou tecnopatias, pois desencadeadas pelo labor em determinadas atividades, cujas peculiaridades são conhecidas, prescindindo de comprovação denexo causal. Esse é o entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira:

As doenças profissionais são aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias

ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, onexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. (OLIVEIRA, 2013, p. 51)

De acordo com Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni (2010, p. 45), essas doenças “Decorrem de microtraumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido.”, sendo exemplos, a silicose e o saturnismo, entre outras previstas na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o da Previdência Social.

As doenças do trabalho, por sua vez, são chamadas de mesopatias ou moléstias profissionais atípicas, pois não derivam propriamente da atividade laborativa, mas das condições especiais em que ela é desenvolvida, decorrendo de microtraumatismos que se acumulam, sendo, portanto, necessário a averiguação do nexocausal para o estabelecimento da doença do trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2013, p. 46) cita o grupo das LER/DORT como o melhor exemplo de doença do trabalho, posto que seu desencadeamento e desenvolvimento sejam possíveis em qualquer profissão, conforme lição abaixo citada:

Já a doença do trabalho, também chamada mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo das LER/DORT é um exemplo oportuno das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. (OLIVEIRA, 2013, p. 51)

No entanto, o rol previsto na Lei é exemplificativo e não taxativo, como já referido, podendo haver outras hipóteses de doenças não listadas e com nexocausalidade nas atividades laborais, como prevê o § 2º do art. 20, devendo essas doenças ser consideradas acidente do trabalho.

### 3.5. Acidente de trabalho por equiparação

A Lei 8.213/91, ainda prevê que se equiparam aos acidentes de trabalho-tipo, aquelas situações previstas no art. 21, considerando-os acidente de trabalho por equiparação, pois se relacionam indiretamente com a atividade laborativa.

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

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

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

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esse artigo alberga o princípio da concausalidade, ou seja, o acidente não se apresenta como única causa da lesão ou da doença, havendo outros fatores, antecedentes, supervenientes ou até mesmo simultâneos que contribuem para o resultado.

São exemplos de concausa antecedente, superveniente ou concomitante, respectivamente, segundo Antônio Lopes Monteiro e Roberto Fleury de Souza Bertagni:

Exemplo do primeiro caso é o diabético que vem a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido a intensa hemorragia causada. Temos assim, uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete. Já os fatores supervenientes verificam-se após o acidente do trabalho ou da eclosão da doença ocupacional. Se de um infortúnio do trabalho sobrevierem complicações como as provocadas por micróbios patogênicos (estafilococos, estreptococos etc.), determinando, por exemplo, a amputação de um dedo ou até a morte, estaremos diante de uma concausa superveniente. As causas concomitantes, por sua vez, coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente e a concausa extralaborativa. O exemplo típico é a disacusia (PAIR), da qual é portador um tecelão de cinquenta anos. A perda auditiva é consequência da exposição a dois tipos de ruído concomitantes: o do ambiente de trabalho muitas vezes elevado durante vinte ou trinta anos, e, durante o mesmo tempo, o do fator etário (extralaborativa): concausa simultânea. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2010, p. 48)

Em suma, estando o empregado à disposição do empregador, ainda que não em efetivo trabalho, ocorrido o acidente, a esse se denomina de acidente do trabalho.

No entanto, algumas recentes alterações realizadas na CLT pela Lei 13.467/2017, devem trazer modificações também à aplicação da lei previdenciária, como, por exemplo, no que destina ao acidente de trajeto, previsto no art. 21, IV, d, da referida Lei 8.213/91.

O § 2º do art. 58 da CLT, que tratava da horas *in itinere*, foi sensivelmente modificado e sua atual redação prevê que o tempo gasto com deslocamento, em qualquer hipótese, não será considerado tempo à disposição do empregador:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou

por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Com essa nova redação, dada pela Lei 13.467/2017, o empregado em seu deslocamento residência-trabalho-residência não estará à disposição do empregador e, por lógica e falta de fundamento legal, não poderá sofrer acidente de trabalho quando um infortúnio acontecer durante esse período, ou seja, extingue-se a figura do acidente de trajeto, tornando sem aplicação e efeito a previsão contida na letra d, do inciso IV do art. 21 da Lei 8.213/91.

Para empregado e empregador serão grandes as repercussões desse artigo, pois não sendo o acidente de trajeto considerado acidente de trabalho, o empregado após retornar do auxílio-doença não acidentário, não gozará da garantia de emprego de 12 meses prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, podendo o empregador demiti-lo, ainda que sem justa causa. Nesse caso, o empregador também fica desobrigado de recolher o FGTS do período que o trabalhador ficar afastado em auxílio-doença, não sendo computado o referido período para fins de aposentadoria.

Portanto, percebe-se que o art. 21, IV, d, da Lei 8.213/1991 resta incompatível com o novo § 2º do art. 58 da CLT, podendo ser interpretado, segundo o art. 2º, 1º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei 4.657/1942), como revogado, em verdadeiro retrocesso aos direitos sociais e trabalhistas conquistados ao longo da história.

### **3.6. Doenças excluídas pela Lei 8.213/91**

A lei 8.213/91 também previu em seu artigo 20, § 1º, as doenças que não se incluem no conceito das doenças advindas do trabalho, sendo essas:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Em relação às doenças endêmicas, no entanto, cabe fazer uma ressalva, pois, caso a mesma venha a ser adquirida no desenvolvimento da atividade laboral, cuja peculiaridade do trabalho exponha o empregado ao risco de contaminação, a mesma será considerada doença ocupacional.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira (2013. p. 55) afirma que é preciso tomar cuidado com a interpretação literal do dispositivo legal, uma vez que muitas doenças ocupacionais são de natureza degenerativa, devendo haver um estudo mais amplo das doenças e de seus agentes causadores.

### **3.7. TEORIAS SOBRE O DEVER DE INDENIZAR NO ACIDENTE DE TRABALHO**

Algumas teorias fundamentam a proteção do acidentado, podendo-se destacar as teorias da culpa aquiliana, contratual, objetiva, risco profissional e a do risco social.

#### **3.7.1. Teoria da culpa aquiliana**

Para a teoria da culpa aquiliana, a reparação dos danos ou indenizações decorrentes de acidentes laborais, fundava-se única e exclusivamente na culpa, ou seja, o empregado deveria fazer prova da culpa do empregador nos infortúnios laborais sofridos pelo empregado. Todavia, a teoria não se mostrou eficaz, pois essa prova poucas vezes era produzida pelo empregado, devido a sua hipossuficiência, ficando o trabalhador sem a devida indenização.

### **3.7.2. Teoria contratual**

Na teoria contratual, quem deveria provar a inexistência de culpa no acidente de trabalho era o empregador, havendo necessariamente a inversão do ônus da prova.

Essa teoria trouxe maior proteção ao empregado, uma vez que esse não precisava mais provar a culpa do empregador no acidente de trabalho. Contudo, mesmo com a inversão do ônus da prova, muitos acidentes típicos de trabalho ficavam sem qualquer indenização, principalmente, aqueles que ocorressem por caso fortuito, força maior ou por culpa de terceiros, pois em nenhuma dessas hipóteses haveria culpa do empregador.

### **3.7.3. Teoria objetiva**

A teoria objetiva surgiu na França pelas mãos dos doutrinadores Saleilles e Josserand, como uma espécie de evolução da Teoria Contratual, tendo como cerne o risco da atividade, motivo pelo qual não mais se perquiria a culpa ou o dolo do agente, sendo a indenização pelo acidente de trabalho devida apenas pelo nexo entre a causa e o resultado danoso.

### **3.7.4. Teoria do risco profissional**

A teoria objetiva, chamada de teoria do risco profissional pelo direito empresarial, dispensa o acidentado de demonstrar a culpa do empregador, como afirma Sérgio Cavalieri Filho:

A teoria do risco profissional sustenta que o dever de indenizar tem lugar sempre que o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou profissão do lesado e que foi ela desenvolvida especificamente voltada à justificativa da responsabilidade pelo acidente do trabalho, ou dele decorrente, independentemente da verificação de culpa do empregador. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 64).

Devido à previsão contida no art. 7, XXVIII, da Constituição Federal, o empregador deve também arcar com o seguro obrigatório contra acidentes do trabalho, de forma que o trabalhador tem direito a cobertura previdenciária independentemente de culpa ou dolo, o que não exclui outras forma de indenização.

### **3.7.5. Teoria do risco social**

Com a evolução da Seguridade Social, uma nova teoria foi criada, a Teoria do Risco Social, pois a responsabilidade pelos riscos profissionais não é apenas do empregador, mas de toda a coletividade que irá contribuir para o custeio da previdência e das indenizações pelos acidentes de trabalho, uma vez que a sociedade como um todo, se beneficia da atividade de risco criada pelo empregador.

Assim, seria injusto que o empregador suportasse sozinho esses encargos, uma vez que a atividade por ele desenvolvida, e da qual deriva o acidente de trabalho, aproveita toda a sociedade, devendo, portanto, contribuir para o custeio do sistema previdenciário.

## 4. RESPONSABILIDADE CIVIL

### 4.1. Surgimento e evolução histórica da responsabilidade civil

A teoria da responsabilidade civil vem sendo reescrita ao longo de sua existência devido à sua evolução para adaptar-se aos avanços do mundo e da sociedade contemporânea. Porém, sua finalidade permanece incólume, ou seja, nas palavras de José de Aguiar Dias (1997, p. 894), “restabelecer o equilíbrio desfeito por ocasião do dano, considerado, em cada tempo, em função das condições sociais então vigentes.”.

Nos primórdios da humanidade, quando a sociedade era composta de pequenos grupos que viviam isolados uns dos outros, se um indivíduo do grupo causasse dano a outro, ele era punido por todos os demais indivíduos desse grupo, podendo ser banido dessa pequena sociedade ou até mesmo morto pelos seus pares, ou seja, a punição era a vingança coletiva.

Mais tarde essa vingança passou a ser pessoal, de natureza privada. O dano causado ao outro poderia ser repellido na mesma proporção com que foi infringido ao indivíduo. Uma agressão poderia ser punida com outra agressão que causasse um dano igual ao ofensor, era a justiça feita pelas próprias mãos, olho por olho, dente por dente, pois a sociedade vivia sob a égide da Lei de Talião.

De acordo com Maria Helena Diniz, nesse tempo a responsabilidade era objetiva, não se perquiria a culpa do ofensor e o poder público apenas intervinha “para declarar quando e como a vítima poderia ter o direito de retaliação, produzindo na pessoa do lesante dano idêntico ao que experimentou.” (DINIZ, 2002, p. 10)

Após esse período, passou-se a composição do dano, pois se percebeu que era mais vantajoso à parte ofendida que o ofensor preparasse o dano mediante pagamento em pecúnia do que cobrar a retaliação, uma vez que retaliar não trazia qualquer reparação, apenas causava outro dano a um indivíduo daquela sociedade.

Essa composição foi chamada de composição tarifada, pois a Lei da XII Tábuas fixava o valor da pena a ser paga, de acordo como o caso concreto, indo desde a multa até o exílio, da prisão até a morte. Nesse período se tem os primeiros antecedentes históricos das indenizações por acidente de trabalho, pois as tábuas

previam certa quantia pela morte ou perda de um membro, seja de um homem livre, seja de um escravo.

A partir do surgimento da *Lex Aquilia de damno* (Lei Aquilia), que foi o primeiro pilar da responsabilidade fundada na culpa do agente, ou seja, da responsabilidade extracontratual, ficou determinado que o patrimônio do responsável pelo dano suportaria o ônus da reparação, isentando-se o agente somente nos casos em ficasse provado a falta do elemento culpa. Com a introdução do elemento culpa também foi possível diferenciar a responsabilidade civil da penal.

Caio Mário da Silva Pereira leciona que:

Onde se realiza a maior revolução nos conceitos jus-romanísticos em termos de responsabilidade civil é com a Lex Aquilia, de data incerta, mas que se prende aos tempos da República. Tão grande a revolução que a ela se prende a denominação de aquiliana para designar-se a responsabilidade extracontratual em oposição à contratual. Foi um marco tão acentuado, que a ela se atribui a origem do elemento 'culpa', como fundamental na reparação do dano. A Lex Aquilia, bem assim a conseqüente actio ex lege Aquilia, tem sido destacada pelos romanistas e pelos civilistas, em matéria atinente à responsabilidade civil. (PEREIRA, 2016, p. 5)

Segundo Maria Helena Diniz (2002, p. 10) é nesse momento que o Estado passa a intervir nos conflitos privados de modo a acabar com a vingança, fixando o valor da indenização e obrigando que o lesado aceite a composição. Com isso o Estado substitui o lesado na tarefa de dosar a pena ao agente causador do ato danoso.

Já na Idade Média, o direito Romano foi sendo aperfeiçoado pelos franceses, e, por consequência, aperfeiçoada também a noção de responsabilidade civil, pois, segundo Roberto Gonçalves:

[...] aos poucos, foram sendo estabelecidos certos princípios, que exerceram sensível influência nos outros povos: direito à reparação sempre que houvesse culpa, ainda que leve, separando-se a responsabilidade civil (perante a vítima) da responsabilidade penal (perante o Estado); a existência de uma culpa contratual (a das pessoas que descumprem as obrigações) e que não se liga nem a crime nem a delito, mas se origina da negligência ou da imprudência (GONÇALVES, 2009b, p. 08).

Como se percebe, a prática de um ato ilícito continuou a ser o pressuposto da reparação do dano, porém, houve a separação da responsabilidade civil da responsabilidade penal, bem como a obrigação de reparar o dano não importando a gravidade da culpa do agente.

A legislação civil da França, conhecida como Código de Napoleão, propagou-se por grande parte da Europa, servindo de base e orientação para codificação privada de vários países ao longo de dois séculos, inclusive a legislação brasileira.

No Brasil, a responsabilidade civil passou por diversos estágios, num primeiro momento, sob autorização da Lei da Boa Razão (1769), aplicava-se o direito romano de forma subsidiária.

Em um segundo estágio, a partir do Código Criminal de 1830, que se fundava na justiça e equidade, o ressarcimento era pautado no instituto da satisfação.

Já em um terceiro momento, o Brasil, que adotava as Ordenações do Reino de Portugal desde o seu descobrimento como parâmetro para as relações privadas, edita o Código Civil de 1916 que se filia a teoria subjetiva da responsabilidade civil, tendo como requisito a prova da culpa do agente causador do dano, consagrando a teoria da culpa em seu art. 159, que assim dispunha: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

O Código Civil de 2002 manteve a teoria da responsabilidade subjetiva prevista no art. 186 e ampliada no art. 187, prevendo a indenização pelo cometimento de ato ilícito no seu art. 927, inclusive, “independentemente de culpa, nos casos previstos em lei ou quando a atividade do autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”.

Nesse sentido, quando o Código Civil trata de indenização independente de culpa, está tratando da responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco, onde todo o prejuízo deve ser atribuído e reparado por quem o causou.

Sobre as últimas evoluções da legislação civil, leciona Sérgio Cavalieri Filho:

O Código Civil de 1916 era essencialmente subjetivista, pois todo o seu sistema estava fundado na cláusula geral do art. 159 (culpa provada), tão hermética que a evolução da responsabilidade civil desenvolveu-se ao longo do velho Código, através de leis especiais. O Código de 2002, conforme já ressaltado, fez profunda modificação nessa disciplina para ajustar-se à evolução ocorrida na área da responsabilidade civil ao longo do século XX. Embora tenha mantido a responsabilidade subjetiva, optou pela responsabilidade objetiva, tão extensas e profundas são as cláusulas gerais que a consagram, tais como o abuso de direito (art. 187), o exercício de atividade de risco ou perigosa (parágrafo único do art. 927), danos causados por produtos (art. 931), responsabilidade pelo fato de outrem (art. 932, c/c o art. 933), responsabilidade pelo fato da coisa e do animal (art. 936, 937 e 939), responsabilidade dos incapazes (art. 928) etc. Após o exame dessas hipóteses todas, haverá uma única conclusão: muito pouco sobrou para a responsabilidade subjetiva. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 237)

Nesse sentido leciona também Carlos Roberto Gonçalves:

Nos últimos tempos vem ganhando terreno a chamada teoria do risco que, sem substituir a teoria da culpa, cobre muitas hipóteses em que o apelo às concepções tradicionais se revela insuficiente para a proteção da vítima. A responsabilidade seria encarada sob o aspecto objetivo: o operário, vítima de acidente de trabalho, tem sempre direito à indenização, haja ou não culpa do patrão ou do acidentado. O patrão indeniza, não porque tenha culpa, mas porque é dono da maquinaria ou dos instrumentos de trabalho que provocaram o infortúnio. (GONÇALVES, 2009, p. 06)

Como se percebe, a responsabilidade civil evoluiu e o Código Civil de 2002 caminhou na direção de adotar teorias com o intuito de ressarcir o maior número de vítimas e da maneira mais completa possível.

#### **4.2. Conceito de responsabilidade civil**

A doutrina não chega a um consenso sobre o conceito de responsabilidade civil, uma vez que a expressão “responsabilidade” tem muitos sentidos quando visto sob o prisma das diversas áreas do conhecimento e também do direito, podendo ser traduzida como cuidado, prudência, ou como o dever derivado de uma obrigação não cumprida.

O vocábulo responsabilidade provém do latim, do verbo *respondere*, e designa a ideia de garantia, restituição ou compensação de algo por alguém. Já a

sua raiz se encontra no termo *spondeo*, que consistia na resposta dada pelos romanos à pergunta, *dare mihi spondes?*, para estabelecer uma obrigação entre as partes. (DINIZ, 2002, p. 33)

Sérgio Cavalieri Filho (2015, p.15) citando San Tiago Dantas, afirma que o principal objetivo da responsabilidade Civil “é proteger o lícito e reprimir o ilícito. Vale dizer: ao mesmo tempo em que ela se empenha em tutelar a atividade do homem que se comporta de acordo com o Direito, reprime a conduta daquele que o contraria.”.

O autor leciona ainda sobre a noção de responsabilidade civil:

Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação. Em sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa ideia. A essência da responsabilidade está ligada a noção de desvio de conduta, ou seja, foi ela engendrada para alcançar as condutas praticadas de forma contrária ao direito e danosas a outrem. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário. [...] Daí ser possível dizer que toda conduta humana que, violando dever jurídico originário, causa prejuízo a outrem é fonte geradora de responsabilidade civil. (CAVALIERI FILHO, 2015, p.16)

Fazendo uma compilação das ideias de Oswaldo Aranha Bandeira de Mello, Francisco dos Santos Amaral Neto e Carlos Alberto Bittar, Maria Helena Diniz define a responsabilidade civil como sendo:

[...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). Definição essa que guarda, em sua estrutura, a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa. (DINIZ, 2002, p. 34)

Para Fábio Ulhoa Coelho, responsabilidade civil é:

[...] a obrigação em que o sujeito ativo pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último. Constitui-se o vínculo obrigacional em decorrência de ato ilícito do devedor ou de fato jurídico que o envolva. Classifica-se como obrigação não negocial. (COELHO, 2012, p. 268)

Assim, tem-se que a responsabilidade civil é o dever imputado ao causador de um dano, moral ou patrimonial, de repará-lo, indenizando o prejuízo causado ao lesado, reconstituindo o *status quo ante* quando possível.

### **4.3. PRESSUPOSTOS OU ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

Ainda que a doutrina não seja pacífica quanto ao conceito da responsabilidade civil, certo é que ela decorre de um dano causado a outrem, sendo seu objetivo fim, reparar o dano patrimonial e compensar o dano extrapatrimonial.

A teoria clássica da responsabilidade civil aponta três elementos essenciais para a sua caracterização e aplicação, quais sejam: ação ou omissão do agente, o dano e o nexo causal entre a ação e o dano por ela produzido.

Na lição de Fernando Noronha, para que surja a obrigação de indenizar são necessários os seguintes pressupostos:

1. que haja um fato (uma ação ou omissão humana, ou um fato humano, mas independente da vontade, ou ainda um fato da natureza), que seja antijurídico, isto é, que não seja permitido pelo direito, em si mesmo ou nas suas consequências; 2. que o fato possa ser imputado a alguém, seja por dever a atuação culposa da pessoa, seja por simplesmente ter acontecido no decurso de uma atividade realizada no interesse dela; 3. que tenham sido produzidos danos; 4. que tais danos possam ser juridicamente considerados como causados pelo ato ou fato praticado, embora em casos excepcionais seja suficiente que o dano constitua risco próprio da atividade do responsável, sem propriamente ter sido causado por esta (NORONHA, 2010, p. 468-469).

#### **4.3.1. Conduta - ação ou omissão**

A conduta humana é o elemento primário e indispensável para que a responsabilidade civil reste caracterizada, somente podendo ser civilmente responsabilizado o homem ou a pessoa jurídica por ele formada (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2012).

Essa conduta humana precisa ser voluntária, ou seja, deve emanar de agente capaz de discernir o que faz com o seu livre-arbítrio, com sua liberdade de

escolha. O agente deve estar consciente de seu ato, ainda que a sua intenção não seja a de causar dano, pois a deliberação de causar prejuízo a outro, é característica o dolo.

Nessa esteira, cita-se a lição de Rui Stoco:

A voluntariedade da conduta não se confunde com a projeção da vontade sobre o resultado, isto é, o querer intencional de produzir o resultado; de assumir o risco de produzi-lo; de não querê-lo mas, ainda assim, atuar com afoiteza, com indolência ou com incapacidade manifesta. O querer intencional é matéria atinente à culpabilidade *lato sensu*. (STOCO, 2013, p.179)

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho também lecionam sobre o tema:

A voluntariedade, que é a pedra de toque da noção de conduta humana ou ação voluntária, primeiro elemento da responsabilidade civil, não traduz necessariamente a intenção de causar o dano, mas sim, e tão somente, a consciência daquilo que se está fazendo. E tal ocorre não apenas quando estamos diante de uma situação de responsabilidade subjetiva (calcada na noção de culpa), mas também de responsabilidade objetiva (calcada na ideia de risco), porque em ambas as hipóteses o agente causador do dano deve agir voluntariamente, ou seja, de acordo com a sua livre capacidade de autodeterminação. Nessa consciência, entenda-se o conhecimento dos atos materiais que se está praticando, não se exigindo, necessariamente, a consciência subjetiva da ilicitude do ato. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2012, p. 74)

Essa conduta voluntária pode ser comissiva ou omissiva, ou seja, fundada na ação ou na omissão do agente causador do dano. Nesse sentido, Maria Helena Diniz conceitua o elemento ação:

A ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado. (DINIZ, 2002, p. 37)

A conduta comissiva se configura quando há a realização de um ato que não deveria ser praticado, um ato ilícito, um ato antijurídico. Já a conduta omissiva provém da falta de ação do agente frente ao dever de agir de forma a evitar o dano.

Como exemplo de conduta omissiva, cita-se o empregador que não fornece equipamentos de proteção individual adequados ao seu empregado, ato que, se praticado, poderia evitar acidentes de trabalho, perda de capacidade laborativa ou até mesmo a morte de um trabalhador.

#### **4.3.2. Dano**

Nos ensinamentos de Sérgio Cavalieri Filho (2015, p. 73), “dano é a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc.”.

A responsabilidade civil pressupõe a existência de um dano à esfera patrimonial (material) ou extrapatrimonial (moral) de uma pessoa física ou jurídica, como fundamento da obrigação de indenizar. Sem a sua existência não há que se falar em ressarcimento ou indenização.

De acordo com Sérgio Cavalieri Filho, sem dano, não há responsabilidade civil, sendo esse o fator determinante para caracterização do dever de indenizar:

“O ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização, sabemos todos, é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir. Daí a afirmação, comum a praticamente todos os autores, de que o dano é não somente o fato constitutivo mas, também, determinante do dever de indenizar” (CAVALIERI FILHO, 2008, p. 71).

O dano pode ser de origem moral ou material, sendo esse desdobrado em danos emergentes e lucros cessantes, de acordo com a previsão contida no art. 402 do Código Civil: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.”.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2013, p. 231) leciona que “O dano material é o prejuízo financeiro efetivo sofrido pela vítima, causando por consequência uma diminuição do seu patrimônio, avaliável monetariamente”, ou seja, encontra fundamento completamente diverso do dano moral, ainda que sobre o mesmo fato ensejador.

Os danos emergentes dizem respeito àquilo que o ofendido efetivamente perdeu, à diminuição de seu patrimônio, enquanto o lucro cessante refere-se ao que deixou de ser auferido pelo lesado devido à ação ou omissão do agente causador do dano.

Nesse sentido é a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira:

“Ocorrido o acidente do trabalho, sobrevém o período do tratamento médico até o fim da convalescença, ou seja, até a cura ou a consolidação das lesões. Nessa etapa cabe a indenização de todas as despesas necessárias para o tratamento, bem como dos lucros cessantes, que no caso do acidente do trabalho, representam o valor da remuneração mensal que a vítima percebia.” (OLIVEIRA, 2013, p. 236)

O dano moral, por conseguinte, se caracteriza pela lesão a direitos personalíssimos como a imagem, a liberdade, a honra, a integridade moral e intelectual, ou seja, bens incorpóreos, de natureza subjetiva, de foro íntimo do lesado, de forma que o dano material afeta apenas o patrimônio do ofendido, enquanto o dano moral ofende a própria dignidade e o bem-estar do indivíduo.

Sobre o assunto cabe transcrever a lição de Rui Stoco:

O chamado dano moral corresponde à ofensa causada à pessoa a parte *subjecti*, ou seja, atingindo bens e valores de ordem interna ou anímica, como a honra, a imagem, o bom nome, a intimidade, a privacidade, enfim, todos os atributos da personalidade. O dano material, não sendo possível o retorno ao *status quo ante*, se indeniza pelo equivalente em dinheiro, enquanto o dano moral, por não ter equivalência patrimonial ou expressão matemática, se compensa com um valor convencional, mais ou menos aleatório, mas que não pode levar a ruína aquele que paga, nem causar enriquecimento a quem recebe, ou conceder a este mais do que conseguiria amealhar com o seu próprio trabalho e esforço. Há de caracterizar-se como um mero afago, um agrado ou compensação ao ofendido, para que esqueça mais rapidamente dos aborrecimentos e dos males d'alma que suportou. (STOCO, 2013, p. 177)

No campo da justiça trabalhista, grandes vinham sendo os avanços da doutrina e da jurisprudência no que tange ao dano extrapatrimonial, buscando a sua incidência nessa ceara especializada com base na dignidade da pessoa humana.

No entanto, o instituto passou recentemente por grandes modificações devido à entrada em vigor da Lei 13.467/91, que apresentou um novo regramento para aplicação do dano extrapatrimonial nos processos trabalhistas a partir do art. 223-A da CLT, que dispõe: “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.”.

Esse artigo veio limitar a atuação do judiciário às hipóteses por ele elencadas, como se os fatos sociais que dão ensejo a indenização extrapatrimonial fossem estáticos como a norma que os tenta engessar. Dito isso, percebe-se que tal artigo está fadado a ser rapidamente ultrapassado pela jurisprudência trabalhista sempre atuante.

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

Mais uma vez o legislador foi ambicioso quando tentou determinar o conceito do dano e quem seriam os titulares do direito à indenização. Porém, novamente incorreu em erro, pois não considera, por exemplo, casos em que o dano extrapatrimonial ultrapasse a pessoa do trabalhador, para atingir seus familiares mais próximos, esposa e filhos, como no caso de acidente do trabalho com morte da vítima.

Da mesma forma, o art. 223-C da CLT que prevê. “A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.”, pode ser considerado limitado, pois diversos são os bens subjetivos inerentes à pessoa, não podendo ser todos encerrados em um único artigo, sob pena de restringir direitos relativos à própria dignidade da pessoa humana.

Tanto é verdade, que esse artigo, originalmente, não continha todos esses bens tutelados, vindo a ser modificado e ganhando a atual redação através da Medida Provisória 808 de 2017, que ampliou o conceito.

Porém, reconhecidamente, a maior inovação do Título II-A da CLT, está no art. 223-D, pois prevê indenização por dano extrapatrimonial de forma objetiva à pessoa de natureza jurídica, acolhendo o entendimento do Superior Tribunal de Justiça firmado na Súmula 227 que dispõe: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

O art. 223-E da CLT traz a previsão de aplicação da responsabilidade solidária ou subsidiária entre aqueles que estiverem envolvidos com o dano e o art. 223-F da CLT, acolhe o disposto na Súmula 37 do STJ, que dispõe que são cumuláveis as indenizações por dano moral e material decorrentes do mesmo ato.

No entanto, é o art. 223-G da CLT que encerra o maior obstáculo aos operadores do direito, uma vez que traz em seu parágrafo primeiro e incisos, uma tarifação do dano extrapatrimonial, colidindo frontalmente com a disposição contida no art. 944 do Código Civil que prevê que “A indenização mede-se pela extensão do dano.”, e com a Súmula 281 do STJ.

Como se percebe, em termos de indenização por dano extrapatrimonial, grandes são as mudanças e grandes serão as dificuldades enfrentadas por operadores do direito e magistrados para que a parte lesada seja devidamente indenizada.

Em casos de acidente do trabalho, o dano material pode atingir a própria pessoa, como nos casos em que o trabalhador sofre lesões corporais. Já o dano moral pode ser representado, por exemplo, pela perda de um membro ou ainda pela dor de um filho quando da morte de seu pai à serviço do empregador.

O dano estético também é considerado uma espécie de dano moral, pois advém da humilhação, do vexame decorrente da deformidade física que pode ser causada pelo acidente de trabalho, mas também pode acarretar dano patrimonial ao trabalhador que depende de sua imagem para auferir rendimentos, como o ator ou o modelo. Diversas são as possibilidades.

Como forma de conceituar o dano estético, faz-se uso do ensinamento de Maria Helena Diniz:

“O dano estético é toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeiamento da vítima, consistindo numa simples lesão desgostante ou num permanente motivo de exposição ao ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência sobre sua capacidade laborativa. P. ex.: mutilações (ausência de membros - orelhas, nariz, braços ou pernas etc.); cicatrizes, mesmo acobertáveis pela barba ou cabeleira ou pela maquiagem; perda de cabelos, das sobrancelhas, dos cílios, dos dentes, da voz, dos olhos. (RJTJSP, 39:75); feridas nauseabundas ou repulsivas etc., em consequência do evento lesivo.” (DINIZ, 2002, p. 73)

### 4.3.3. Nexo causal

O nexo causal representa o terceiro elemento da responsabilidade civil, é o elo entre a ação e o dano que faz nascer o dever de indenizar.

Nas palavras de Maria Helena Diniz (2002, p. 96) “O vínculo entre o prejuízo e a ação designa-se “nexo causal”, de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível.”.

Leciona Rui Stoco sobre o nexo causal:

Não basta que o agente haja procedido contra *jus*, isto é, não se define a responsabilidade pelo fato de cometer um “erro de conduta”, não basta, ainda, que a vítima sofra um dano, que é o elemento objetivo do dever de indenizar, pois, se não houver um prejuízo, a conduta antijurídica não gera obrigação de indenizar. É necessário, além da ocorrência dos dois elementos precedentes, que se estabeleça uma relação de causalidade entre a injuricidade da ação e o mal causado. (STOCO, 2013, p.204)

Dito isso, percebe-se que o nexo causal é o responsável pela relação de causa e efeito entre a conduta comissiva ou omissiva do agente e o resultado por ele gerado, sendo, portanto, imprescindível que se possa estabelecer que o dano foi gerado pela conduta para que haja dever de indenizar.

Segundo a doutrina, existem três teorias sobre o nexo causal: a teoria da causalidade adequada, a teoria da equivalência de condições e a teoria do dano direto e imediato, porém, não existe um consenso em relação à qual teoria teria sido recepcionada pelo ordenamento jurídico.

Brevemente, pode-se dizer que a teoria da causalidade adequada é aquela que, apesar de “várias condições concorrerem para determinado resultado, nem todas serão causas, mas somente aquela que for a mais adequada à produção do evento.” (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 69)

Já a teoria da equivalência de condições, também conhecida como *conditio sine qua non*, coloca todas as condições na mesma linha de importância para a ocorrência do resultado, sendo todas equivalentes.

A terceira teoria, a do dano direto ou imediato, requer que haja, entre a conduta e o dano, uma relação de causa e efeito direta e imediata, ou seja, cada agente somente responderá pelos danos causados direta e imediatamente por sua conduta, sendo essa a teoria mais aceita pelo Código Civil de 2002.

Importante ainda citar as causas excludentes de nexo de causalidade, o que por consequência também exclui a responsabilidade civil pelo dano. São elas: a culpa exclusiva da vítima; o caso fortuito ou força maior e o fato de terceiro.

A culpa exclusiva da vítima exclui a responsabilidade do causador do dano, devendo a vítima arcar com todos os prejuízos.

Sobre a quebra do nexo causal, leciona Sérgio Cavalieri Filho (2015, p. 95) que “A boa técnica recomenda falar em fato exclusivo da vítima, em lugar de culpa exclusiva.”, e complementa:

O direito Italiano fala em relevância do comportamento da vítima para os fins de nexo de causalidade material. Para os fins de interrupção do nexo causal basta que o comportamento da vítima represente o fato decisivo do evento. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 95)

Nesses casos, ainda que haja acidente de trabalho não haverá responsabilidade do empregador pelo resultado, pois esse não descumpriu com as normas legais, técnicas e o dever geral de cautela, pelo contrário, a conduta culposa ou dolosa do empregado foi a única responsável pelo dano ocorrido, de forma que não haverá dever de indenizar.

O caso fortuito e a força maior, ambos previstos no art. 393 do Código Civil, também interrompem o nexo causal, sendo que a doutrina, de acordo com Sérgio Cavalieri Filho (2015, p. 98), até o momento, não pacificou conceito sobre as

essas duas espécies de excludente de responsabilidade pela quebra do nexo de causalidade:

Muito já se discutiu sobre a diferença entre o caso fortuito e a força maior, mas até hoje não se chegou a um entendimento uniforme. O que um autor diz que é força maior outro diz que caso fortuito e vice-versa. Outros chegam a concluir que não há diferença substancial entre ambos. O que é indiscutível é que tanto um como outro estão fora dos limites da culpa. Fala-se em caso fortuito ou de força maior quando se trata de acontecimento que escapa a toda diligência, inteiramente estranho à vontade do devedor da obrigação. É circunstância irresistível, externa, que impede o agente de ter a conduta devida para cumprir a obrigação a que estava obrigado. Ocorrendo o fortuito ou a força maior a conduta devida fica impedida em razão de um fato não controlável pelo agente. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 98)

Segundo Maria Helena Diniz (2002, p. 101), ambos são caracterizados pela presença de dois requisitos: “o objetivo, que se configura na inevitabilidade do evento, e o subjetivo, que é a ausência de culpa na produção do acontecimento.”, ou seja, a característica básica da força maior é a sua inevitabilidade, mesmo sendo a sua causa conhecida, e a do caso fortuito, é a sua imprevisibilidade. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2011).

Como exemplo de acidente de trabalho causado por caso fortuito ou força maior pode-se citar o caso da morte de empregado rural atingido por raio durante o labor, pois esse é um acontecimento imprevisível e, portanto, inevitável, de origem puramente natural, motivo pelo qual se exclui a possibilidade do dever de indenizar do empregador.

Nesse sentido leciona Sérgio Cavalieri Filho:

O empregador ou comitente só logrará exonerar-se se conseguir provar caso fortuito ou força maior, ou que o ato danoso é absolutamente estranho ao serviço ou atividade, praticado fora do exercício das atribuições do empregado ou preposto. É o que se tem chamado de normalidade do trabalho. Se o ato não for praticado no exercício da função, ou em razão dela, inexistente conexão de tempo, de lugar e de trabalho. Querer impor a condenação do patrão nesses casos é violar o texto da lei; é consagrar a teoria do risco integral, porquanto fica descaracterizada a própria relação de preposição, não havendo que se falar em responsabilidade do comitente. (CAVALIERI FILHO, 2015, P. 286)

Em relação ao fato de terceiro, tem-se que o dano é causado por pessoa estranha ao aparente autor do dano ou a vítima, ou seja, um terceiro produz sozinho o resultado, quebrando o nexo causal entre o agente e o dano sofrido pela vítima.

Se um terceiro provocou o dano, provada essa condição, esse terceiro será o único responsável pela composição do prejuízo, ficando o ofensor livre da responsabilidade pelo resultado praticado, como no caso em que o empregado é ferido por um terceiro durante a jornada de trabalho. Nesse caso, não há nexo de causalidade entre o dano e o empregador, pois o resultado não advém do trabalho, restando excluída a sua responsabilidade por falta de nexo causal.

#### **4.3.4. Culpa**

Como já acima referido, a teoria clássica da responsabilidade civil, após a introdução da responsabilidade objetiva no Código Civil de 2002, aponta apenas três elementos essenciais para a sua caracterização e aplicação: o dano, a ação e nexo causal.

Contudo, a culpa continua a ser um elemento importante para a configuração da responsabilidade subjetiva, considerada regra geral pelo Código Civil, motivo pelo qual se realizará um breve estudo sobre essa figura.

Sabe-se que não há responsabilidade sem que um ato omissivo ou comissivo seja praticado contra o ordenamento jurídico. No entanto, a legislação não traz um conceito de culpa, deixando para a doutrina essa tarefa.

O dolo tem por base a vontade consciente do agente em produzir determinado resultado ilícito. “Portanto, o dolo é intenção e vontade dirigida a um fim determinado.” (STOCO, 2013, p. 179). Já a culpa, não tem a vontade consciente do agente de produzir o dano como elemento, ela deriva de uma conduta equivocada da pessoa, da qual se espera comportamento diverso.

Para Rui Stoco (2013, p. 180):

A culpa pode empenhar ação ou omissão e revela-se através: da imprudência (comportamento açodado, precipitado, apresado, exagerado ou excessivo); da negligência (quando o agente se omite e deixa de agir

quando deveria fazê-lo e deixa de observar regras subministradas pelo bom senso, que recomendam cuidado, atenção e zelo); e da imperícia (a atuação profissional sem o necessário conhecimento técnico ou científico que desqualifica o resultado e conduz ao dano). (STOCO, 2013, p. 180)

Sérgio Cavalieri Filho (2015, p. 53) de uma forma bastante singela, conceitua a culpa como sendo a “conduta voluntária contrária ao dever de cuidado imposto pelo Direito, com a produção de um evento danoso involuntário, porém previsto ou previsível.”, ou seja, a conduta é voluntária, mas não o resultado.

Maria Helena Diniz ainda aclara os conceitos de dolo e culpa:

O dolo é a vontade consciente de violar o direito, dirigida à consecução do fim ilícito, e a culpa abrange a imperícia, a negligência, e a imprudência. A imperícia é a falta de habilidade ou inaptidão para praticar certo ato; a negligência é a inobservância de normas que nos ordenam agir com atenção, capacidade, solícitude e discernimento; e a imprudência é precipitação ou o ato de proceder sem cautela. Não há responsabilidade sem culpa, exceto disposição legal expressa, caso em que se terá responsabilidade objetiva. (DINIZ, 2002, p. 40)

Nesse sentido, temos que a culpa é elemento essencial da responsabilidade subjetiva, sendo caracterizada sempre que de um dano for provocado por uma conduta imperita, negligente ou imprudente do agente do qual se espera comportamento diverso.

## 5. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

### 5.1. ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE

O capítulo anterior discorreu à respeito do histórico, conceito e os pressupostos da responsabilidade civil, de forma que esse capítulo será voltado para o estudo da responsabilidade do empregador no acidente do trabalho. Contudo, antes de adentrarmos especificamente no assunto, é necessário nos debruçarmos nas espécies de responsabilidades e suas particularidades.

Quanto às espécies, Maria Helena Diniz (2002, p. 115-116) fundamenta que a responsabilidade pode ser classificada quanto ao seu fato gerador, quanto ao seu fundamento ou quanto ao agente. Quanto ao fato gerador, se esse for um ilícito contratual, teremos a responsabilidade contratual, se for um ilícito causado por inadimplemento normativo, sem vínculo anterior entre as partes, teremos responsabilidade extracontratual. Do ponto de vista do fundamento, teremos responsabilidade objetiva quando essa for fundada no risco, enquanto a responsabilidade subjetiva encontra alicerce na culpa ou dolo, por ação ou omissão do agente. A responsabilidade ainda poderá ser direta se causada pelo próprio agente ou indireta se causada por terceiro como qual o agente tenha vínculo legal, ou de coisas e animais sob sua guarda.

Fábio Ulhoa Coelho (2012, p. 268) descarta a tradicional divisão da responsabilidade civil feita pela doutrina, uma vez que entende que a responsabilidade é não negocial, pois ainda que exista uma relação jurídica preexistente entre as partes seu fundamento não é o negócio jurídico, mas o ato ilícito ou o fato jurídico. Assim, o autor subdivide a responsabilidade civil apenas em subjetiva e objetiva:

São duas as espécies de responsabilidade civil: subjetiva e objetiva. Na primeira, o sujeito passivo da obrigação pratica ato ilícito e esta é a razão e sua responsabilização; na segunda, ele só pratica ato ou atos lícitos, mas se verifica em relação à ele o fato jurídico descrito na lei como ensejador da responsabilidade. Quem responde subjetivamente fez algo que não deveria ter feito; quem responde objetivamente fez só o que deveria fazer. A ilicitude ou licitude da conduta do sujeito a quem se imputa a responsabilidade civil é

que define, respectivamente, a espécie subjetiva ou objetiva. (COELHO, 2012, p. 269.)

Como é possível perceber, a mesma doutrina que não chega a um consenso sobre o conceito de responsabilidade civil, conforme já citado, também não é uníssona sobre a sua divisibilidade, motivo pelo qual utilizaremos a corrente majoritária e tradicional para tratar das suas espécies, ainda que para esse estudo interesse objetivamente a responsabilidade subjetiva e objetiva do empregador no acidente do trabalho.

### **5.1.1. Responsabilidade contratual e extracontratual**

A diferença primordial entre a responsabilidade contratual e a responsabilidade extracontratual reside no tipo de dever violado, pois todo e qualquer indivíduo que infrinja um dever causando dano a outrem, cria para si uma obrigação de indenizar.

Caso a fonte do dever violado seja uma relação preexistente, oriunda de um contrato, escrito ou tácito, onde as partes assumem para si deveres jurídicos, teremos uma obrigação de indenizar baseada na responsabilidade contratual.

Como exemplo de responsabilidade contratual, cita Raimundo Simão de Melo (2006, p. 157), “o contrato de trabalho, pelo qual, o trabalhador vende a sua força de trabalho e o empregador responsabiliza-se pela assunção, entre outras obrigações, de manter a integridade física e psíquica daquele em função do trabalho e do contrato que os une.”. Essa responsabilidade se encontra positivada na CLT em seu art. 157, que prevê:

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Por outro lado, caso o dever violado tenha como pressuposto um preceito geral de Direito ou a própria Lei, teremos uma obrigação de indenizar fundada na responsabilidade extracontratual, também conhecida como aquiliana.

De acordo com Sérgio Cavalieri Filho é essa dicotomia que divide a responsabilidade contratual e extracontratual, a natureza da norma infringida:

Se preexistente um vínculo obrigacional, e o dever de indenizar é consequência do inadimplemento, temos a responsabilidade contratual, também chamado de ilícito contratual ou relativo; se esse dever surge em virtude de lesão a direito subjetivo, sem que entre o ofensor e a vítima preexista qualquer relação jurídica que o possibilite, temos a responsabilidade extracontratual, também chamada de ilícito aquiliano ou absoluto. (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 33)

Na lição de Maria Helena Diniz, tem-se que, ofendido direito alheio de forma a causar dano a outrem, cria-se para o ofensor a obrigação de indenizar de acordo com o tipo de direito violado:

Todo aquele que voluntariamente infringir dever jurídico estabelecido em lei ou em relação negocial, causando prejuízo a alguém, ficará obrigado a ressarcir-lo (CC, art. 186 e 927), pois uma vez vulnerado direito alheio, produzindo dano ao seu titular, imprescindível será uma reposição ao *status quo ante* ou um reequilíbrio ao desajuste sofrido. A responsabilidade do infrator, havendo liame obrigacional oriundo de contrato ou de declaração unilateral de vontade, designar-se-á *responsabilidade contratual*; não havendo vínculo obrigacional, será denominada *responsabilidade extracontratual ou aquiliana*. (DINIZ, 2002, p. 201)

O Código Civil brasileiro distingue as duas espécies de responsabilidade, abordando-as nos artigos 186 e 927 (responsabilidade extracontratual) e no art. 389 e seguintes (responsabilidade contratual).

A responsabilidade contratual e a responsabilidade extracontratual possuem como elementos comuns, o ato ilícito (obrigação violada), o dano e o nexo causal. Porém, existe um elemento que as diferencia, qual seja a culpa, pois para que seja configurada responsabilidade contratual, além dos três elementos citados, é necessário que o devedor aja com culpa ao descumprir a obrigação assumida.

A culpa é um elemento importante na caracterização da responsabilidade contratual, pois de acordo com Maria Helena Diniz, a falta desse elemento no descumprimento da obrigação, retira do devedor a obrigação de indenizar:

“a impossibilidade de cumprir a obrigação sem culpa do devedor equivale ao caso fortuito e à força maior, que liberam o devedor, sem que caiba ao credor qualquer ressarcimento, hipótese em que se configura, fatalmente, a cessação da obrigação sem que tenha havido pagamento.” (DINIZ, 2002, p. 202)

O ônus da prova também difere nos dois tipos de responsabilidade; se responsabilidade contratual, o credor deve apenas demonstrar que a obrigação não foi cumprida, eximindo-se o devedor da reparação do dano somente se provar a ocorrência de alguma das excludentes previstas no art. 188 do Código Civil. Já a responsabilidade extracontratual exige daquele que foi lesado a prova de que da conduta do agente um dano lhe foi causado.

### **5.1.2. Responsabilidade civil subjetiva**

Prevista nos artigos 186 e 927 do Código Civil, abaixo citados, a responsabilidade subjetiva foi adotada como regra pelo legislador que previu para sua caracterização a necessidade da presença de três elementos básicos: ação ou omissão, dano e nexo de causalidade:

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

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

No entanto, segundo Caio Mário da Silva Pereira (2016, p. 41) a responsabilidade subjetiva se funda essencialmente na questão de como o comportamento do agente contribui para o resultado danoso, para o prejuízo sofrido pela vítima, ou seja, seu principal fundamento se encontra na culpa do agente, uma

vez que, se essa não for constatada, não haverá dever de indenizar, conforme preceitua Raimundo Simão de Melo:

A teoria subjetivista repousa a ideia de culpa do agente como fundamento e pressuposto da obrigação de reparar. Dessa forma, se não houver culpa, ou melhor, se não ficar demonstrada a culpa do agente, não se há de falar em responsabilidade, ficando a vítima com os prejuízos decorrentes do ato. É preciso que se demonstre em concreto a vontade querida pelo agente, chamada de dolo, ou a culpa propriamente dita, baseada na negligência, imprudência e imperícia (culpa em sentido estrito), portanto, se não houver culpa, não haverá responsabilidade. (MELO, 2006, p. 154)

A vontade do agente, portanto, deve ser perquirida, pois de acordo com Fábio Ulhoa Coelho (2012, p. 271) “A imputação da responsabilidade civil subjetiva funda-se no valor da vontade como fonte última de qualquer obrigação principalmente por uma relação argumentativa (ideológica) específica.”.

O autor ainda complementa:

Quem é responsabilizado por ato ilícito é-o porquê agiu como não deveria ter agido. Foi negligente naquilo em que deveria ter sido cuidadoso, imperito quando dependia de sua habilidade, imprudente se era exigida cautela, ou comportou-se conscientemente de modo contrário ao devido. Em suma, uma conduta diversa era exigida do causador dos danos. Não há responsabilidade civil subjetiva se ausente esse pressuposto da exigibilidade de conduta diversa. (COELHO, 2012, p. 273)

No que diz respeito às relações de emprego, o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, preconiza que o empregador é responsável pelo pagamento de indenização decorrente de acidente de trabalho quando incorrer em dolo ou culpa:

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

[...]

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

Dito isso, percebe-se que a Constituição Federal adota a teoria da responsabilidade civil subjetiva do empregador pelo pagamento de indenização decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, residindo a obrigação na desídia do empregador em relação ao cumprimento das normas de segurança, higiene, medicina e saúde do trabalhador. Assim, pode-se dizer que haverá responsabilidade do patrão, por agir com dolo ou culpa, acarretando, por exemplo, acidente:

a) no desempenho do trabalho, a que o empregado era obrigado contratualmente, no local e no horário de serviço, mesmo no período destinado à refeição, ao descanso ou na satisfação de outras necessidades fisiológicas; b) em consequência do exercício do trabalho, embora ocorrido fora do lugar e do horário de trabalho, na execução de ordens ou realização de serviços sob a autoridade do empregador; c) na prestação espontânea de qualquer serviço ao empregador com a intenção de lhe evitar dano ou de lhe proporcionar vantagem econômica; d) em viagem a serviço do empregador, qualquer que seja o meio de locomoção usado, inclusive veículo de sua propriedade. (DINIZ, 2002, p. 425)

Resta então evidente que o empregador é civilmente responsável pela segurança dos trabalhadores que compõem a sua força de trabalho, posto que a manutenção constante do ambiente, das ferramentas e do *modus operandi* da atividade é obrigação inerente ao contrato de trabalho firmado entre as partes.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira *apud* Da Col:

Querer responsabilizar objetivamente o empregador por qualquer acidente sofrido pelo empregado é fadar a relação de trabalho ao insucesso, tornando-a inviável. A ele cabe a responsabilidade pela falha na prevenção, pelo excesso de jornada imposto, pela inobservância das regras de ergonomia, segurança e outras, que comprometam a normalidade do ambiente do trabalho ou das condições inseguras para o trabalhador. O sistema da culpabilidade subjetiva é ainda, o mais coerente para fins de reparação de danos, sobretudo quando estabelecido no país um sistema de previdência social, que repara objetivamente o acidente, funcionando como seguro contra a infortunística. E se pudesse ser tido como atividade culposa do empregador, permitir o trabalho em atividades que são perigosas por sua própria natureza, haveria séria justificativa para desestimular a produção, agravando o desemprego, que já assola a sociedade com índices crescentes e alarmantes. (OLIVEIRA *apud* Da Col, 2013, p.120):

A jurisprudência também consagra a responsabilidade subjetiva como regra para a responsabilização do empregador pelo acidente de trabalho, devendo a

sua culpa ou dolo ser provada para que haja dever de indenizar. Nesse sentido citam-se os acórdãos de lavra do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Colendo Tribunal Superior do trabalho:

ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. A regra geral de responsabilidade civil e, em especial, da obrigação do empregador de indenizar danos decorrentes de acidente do trabalho é a responsabilidade subjetiva, baseada no princípio da culpa, conforme estabelece o artigo 186 do Código Civil e art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República. Em determinados casos, pode haver responsabilização objetiva do empregador, quando especificados em lei, ou quando a atividade desenvolvida, por sua natureza, oferecer risco à integridade física do trabalhador (parágrafo único do art. 927 do CC). Cabe ao juiz, à vista do caso concreto, verificar como se dá o modo de imputação: se pela forma subjetiva, com base na culpa, ou pela forma objetiva, com base no risco. Hipótese em que aplicável a responsabilidade subjetiva, devendo ser apurada a culpa do empregador. (TRT da 4ª Região, 0020820-62.2014.5.04.0406 (RO), 11ª Turma, julgado em 11/05/2017, Relator Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. O direito de o empregado ser indenizado pela empresa, quando sofrer acidente do trabalho ou for acometido de doença ocupacional, depende da comprovação de dano de ordem moral e/ou material, gerado por conduta omissiva ou comissiva, dolosa ou culposa do empregador. Aplicação do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal. No presente caso, o acórdão recorrido consignou a ausência de dolo ou culpa da empregadora, em relação ao infortúnio ocorrido. Afirmou que o reclamante consignou ter recebido treinamento específico para o exercício das atividades no trânsito. Restou registrado ausência de culpa ou dolo do empregador no episódio que ocasionou a redução da capacidade laboral do reclamante. Entendimento diverso demandaria o reexame dos fatos e das provas, o que encontra óbice na Súmula 126, do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (TST, 9953800-42.2006.5.09.0011 (RR), 7ª Turma, julgado em 09/08/2011, Relator Ministro Pedro Paulo Manus)

Os doutrinadores militantes dessa teoria entendem que a previsão de responsabilidade subjetiva contida na norma constitucional afasta a possibilidade de responsabilização objetiva prevista em norma infraconstitucional, no caso, o Código Civil, tornando-a inconstitucional.

A corrente ainda critica a teoria objetiva afirmando que o artigo 927 do Código Civil não define o que entende por atividade de risco, de modo que se criou um problema para os magistrados que devem decidir caso a caso o que significam e compreendem essas atividades.

Os subjetivistas afirmam que a responsabilidade do empregador somente será objetiva quando a Lei assim determinar, como, por exemplo, no caso da Lei nº

6.453/77, que estabelece a responsabilidade do operador de instalação nuclear ou da Lei n.7.565/86 (Código Brasileiro de Aeronáutica), que dispõe sobre a responsabilidade civil do transportador aéreo.

Portanto, para a teoria subjetiva, a responsabilização do empregador somente será possível quando ficar provada a sua culpa ou dolo no resultado infringido a vítima, no caso, o trabalhador.

### **5.1.3. Responsabilidade civil objetiva – Teoria do risco**

Conforme já referido, a responsabilidade subjetiva foi adotada como regra pelo legislador no Código Civil de 2002, sendo, no entanto, recepcionada no parágrafo único do art. 927, do mesmo diploma legal, a responsabilidade objetiva:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Como se aferi do dispositivo acima, a responsabilidade prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil prescinde da comprovação de culpa ou dolo do agente para a sua caracterização e aplicação, bastando estar prevista em lei ou que o dano seja derivado de atividade considerada de risco, ou seja, configura-se a partir de uma ação ou omissão do agente da qual resulte prejuízo a outrem, bastando que se verifique a ocorrência de nexo de causalidade entre a conduta e o resultado.

Nesse sentido, a lição de Maria Helena Diniz:

A responsabilidade, fundada no risco, consiste, portanto, na obrigação de indenizar o dano produzido por atividade exercida no interesse do agente e sob seu controle, sem que haja qualquer indagação sobre o comportamento do lesante, fixando-se no elemento objetivo, isto é, na relação de causalidade entre o dano e a conduta do causador. (DINIZ, 2002, p. 49)

Essa teoria ganhou espaço com a evolução e o desenvolvimento da sociedade e do mundo moderno, onde a responsabilidade subjetiva não mais conseguia abarcar todos os tipos de reparação devido às muitas espécies de causas de danos. A dificuldade que o lesado tinha em provar os elementos que caracterizam a responsabilidade subjetiva do agente, principalmente a desigualdade econômica, a capacidade organizacional da empresa e a própria dificuldade do juiz no julgamento das provas, fazia com que a vítima, na maioria das vezes, acabasse sem a indenização devida, pois ela não conseguia comprovar a culpa do agente devido à sua vulnerabilidade. (PEREIRA, 2016, p. 344)

Nesse sentido, transcreve-se elucidante trecho do Acórdão proferido no processo nº 0000528-98.2014.5.04.0101 (RO), de lavra da 3ª Turma do TRT da 4ª Região, julgado em 11/05/2016, de relatoria da Desembargadora Maria Madalena Telesca, que contextualiza historicamente o surgimento da responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco. A desembargadora afirma ainda que a responsabilidade pelos danos decorrentes de acidente do trabalho deveria ser sempre objetiva, por ser uma responsabilidade de cunho trabalhista e contratual com fundamento no disposto no artigo 2º da CLT, ou seja, na assunção dos riscos da atividade pelo empregador:

Na busca de um fundamento para a responsabilidade objetiva, os juristas franceses conceberam a teoria do risco, justamente no final do século XIX, quando o desenvolvimento industrial agitava o problema da reparação dos acidentes do trabalho. Costuma-se apontar a revolução industrial do século passado, o progresso científico e a explosão demográfica, como sendo os principais fatores que ensejaram essa nova concepção da responsabilidade civil. Assim, foi no campo do acidente do trabalho que a noção de culpa, como fundamento da responsabilidade, revelou-se insuficiente. Os acidentes multiplicaram-se, deixando as vítimas em situação de desvantagem. Como iriam provar a culpa do empregador por um acidente sofrido em condições desconhecidas para as vítimas ou seus familiares? Nesse ponto, os juristas perceberam que a teoria subjetiva não mais era suficiente para atender a essa transformação social. Constataram que, se a vítima tivesse que provar a culpa do causador do dano, em inúmeros casos, ficaria sem indenização, ao desamparo, dando causa a outros problemas sociais, porquanto, para quem vive de seu trabalho, o acidente significa a miséria, impondo-se estabelecer medidas para a concessão de indenizações. Criou-se a teoria do risco, como uma resposta ao problema. Risco é perigo, é probabilidade de dano, importando dizer que aquele que exerce uma atividade perigosa deve-lhe assumir os riscos e reparar o dano dela decorrente, independentemente de ter ou não agido com culpa. Enquanto a culpa é vinculada ao homem, o risco é ligado ao serviço, à empresa, à coisa. Na atualidade, já se percebe um grande esforço na busca de uma resposta adequada, inclusive com a criação de enunciados para orientar o intérprete nos casos concretos. Assim, a Justiça do Trabalho,

aliando-se à esta nova ordem legal, preconiza a responsabilidade civil objetiva em três hipóteses; no acidente do trabalho ocorrido nas atividades de risco (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil); nas doenças ocupacionais decorrentes de danos ao meio ambiente do trabalho (artigo 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal); e no acidente do trabalho envolvendo empregados de pessoas jurídicas de direito público interno (artigo 37, parágrafo 6º, da Constituição Federal). Daí porque se propõe que a responsabilidade pelos danos decorrentes de acidente do trabalho seja sempre objetiva, por ser uma responsabilidade de cunho trabalhista e contratual com fundamento no disposto no artigo 2º da CLT. Essa tese tem a finalidade de evitar casuísmos, em busca de soluções justas.

Ainda com relação ao dispositivo legal, percebe-se de sua leitura que a teoria da responsabilidade objetiva, ou seja, sem culpa ou dolo, se funda simplesmente no risco que uma determinada atividade pode representar, motivo pelo qual a teoria ficou também conhecida entre os doutrinadores como Teoria do Risco.

Essa teoria, segundo doutrina majoritária, comporta algumas subespécies ou modalidades de risco, sendo elas, segundo Raimundo Simão de Melo (2006, p. 163), risco integral, risco profissional, risco-proveito e risco criado.

A primeira teoria, a do risco integral, admitida no âmbito do direito administrativo, é considerada por muitos doutrinadores como a modalidade extremada da responsabilidade objetiva, pois basta haver dano para que haja obrigação de indenizar, dispensando-se o nexos de causalidade. Essa teoria não prosperou, pois abolia a ideia da culpa e declarava qualquer fato, culposo ou não, ensejador de responsabilidade e, por consequência, de dever de indenizar, não permitindo qualquer questionamento ou excludente. (MELO, 2006, p. 163)

A segunda teoria, a do risco profissional, não vislumbra a possibilidade de perquirir a culpa do agente. Ela foi criada especificamente para que o empregador fosse obrigado a reparar o dano causado pelo acidente de trabalho, decorrendo da própria atividade desempenhada pela vítima. (MELO, 2006, p.163)

A teoria do risco proveito também não foi bem recepcionada pela doutrina, pois estava baseada na ideia de que aquele que tira proveito de uma atividade de risco que venha a causar dano a outrem deve repará-lo. Porém, a dificuldade de se verificar a vantagem obtida decorrente da atividade de risco desempenhada era tamanha que a teoria não teve êxito.

E por fim, a teoria do risco criado que responsabiliza aquele que empreende atividade econômica ou não, pelo risco decorrente dessa atividade, salvo excludentes previstas em lei. Busca-se apenas a relação de causa e efeito, se do ato resultou o dano.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2013, p. 116) “a modalidade mais aceita e que supera o embaraço anterior é do risco criado, porquanto não indaga se houve ou não proveito para o responsável; a reparação do dano é devida pela simples criação do risco.”, ou seja, quem empreende atividade de risco fica obrigado a indenizar o dano por ela causado.

Caio Mário da Silva Pereira trata com maestria a teoria do risco criado:

A teoria do risco criado importa em ampliação do conceito de risco proveito. Aumenta os encargos do agente, é; porém, mais eqüitativa para vítima, que não tem de provar que o dano resultou de uma vantagem ou de um benefício obtido pelo causador do dano. Deve este assumir as conseqüências de sua atividade. O exemplo do automobilista é esclarecedor: na doutrina do risco proveito a vítima somente teria direito ao ressarcimento se o agente obtivesse proveito, enquanto que na do risco criado a indenização é devida mesmo no caso de o automobilista estar passeando por prazer. (PEREIRA, 2016, p. 372-373)

Como se depreende das lições acima transcritas, a doutrina entende que essa é a teoria que melhor se assenta as condições sociais do mundo moderno, devendo ser responsabilizado aquele que, independentemente de culpa, cause dano a outro indivíduo, simplesmente porque desenvolve atividade de risco.

Quanto à responsabilidade objetiva do empregador aplicada especificamente aos acidentes de trabalho, atualmente, existem duas correntes.

A primeira corrente argumenta não caber a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador nos casos do acidente de trabalho, pois a Constituição Federal prevê expressamente como pressuposto da indenização a ocorrência de dolo ou culpa do empregador (art. 7, XXVIII) (OLIVEIRA, 2013, p. 119).

Além disso, os subjetivistas criticam a teoria, pois alegam que por se tratar de norma muito ampla, uma vez que o art. 927 do Código Civil não delimita o que é atividade de risco, a decisão sobre a responsabilização do empregador ficaria nas mãos dos Tribunais, tendo os magistrados a difícil tarefa de julgar, caso a caso,

segundo critérios subjetivos, quais atividades seriam consideradas de risco e quais não, podendo haver injustiças em processos semelhantes decididos de formas diferentes.

A segunda corrente, contudo, sustenta que é aplicável ao acidente do trabalho a responsabilidade objetiva do empregador, caracterizada no art. 927 § único do Código Civil, pois entende que o disposto no inciso XXVIII do art. 7º da CF, deve ser interpretado de forma harmônica com o que estabelece o "caput" do referido artigo. Essa corrente acredita que os direitos mencionados na Carta Magna são meramente exemplificativos, não exaurindo a proteção aos direitos sociais, admitindo assim, a sua complementação. (OLIVEIRA, 2013, p. 120)

Nesse sentido, na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pelo TST e pela ANAMATRA, foi aprovado o enunciado nº 37, com a seguinte redação:

“RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores”.

Também na esteira da segunda corrente, Maria Helena Diniz entende que:

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda*). Essa responsabilidade tem como fundamento a atividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiro. (DINIZ, 2002, p.48)

No mesmo sentido, Cáo Mário da Silva Pereira afirma que “O caso mais flagrante de aplicação da doutrina do risco é o da indenização por acidente no trabalho.”.

Gianncarlo Camargo Manhabusco e José Carlos Manhabusco arrematam que a norma contida no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, é mais benéfica

do que a insculpida no artigo constitucional, trazendo benefícios ao trabalhador, de modo que deve prevalecer a sua aplicação em caso de acidente do trabalho:

Tratando-se de norma mais favorável para o trabalhador, posto que exclui o elemento subjetivo da responsabilidade civil, a regra contida no Código Civil teria preferência na aplicação ao caso concreto, em detrimento da norma constitucional que exige culpa ou dolo para reconhecer responsabilidade civil do empregador em caso de acidente do trabalho. Ora, o Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de, criando uma desigualdade jurídica para a proteção do operário, equilibrar a desigualdade existente na relação fática entre empregado e empregador, que pende para este último. Trata-se do princípio da proteção do qual deriva da norma mais favorável. (MANHABUSCO; MANHABUSCO, 2010, p.62)

Acompanhando o posicionamento da doutrina majoritária, o TST já decidiu que a previsão contida no art. 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal elenca direito mínimo assegurado ao trabalhador, o que não afasta, portanto, a incidência da responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único do Código Civil, que amplia e melhora a condição social do trabalhador:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não se constata o alegado julgamento extra petita, pois as instâncias percorridas limitaram-se a analisar o pedido formulado pelo reclamante, levando em consideração os fatos e circunstâncias constantes dos autos para formar sua convicção, com adoção de tese que entenderam pertinente. O julgador, ao decidir, não está obrigado a adotar integralmente a tese da petição inicial, ou a tese defendida na contestação, podendo apreciar livremente a prova e chegar às suas próprias conclusões, o que ocorreu no caso dos autos. Esse procedimento encontra amparo no art. 131 do CPC. Intactos os arts. 128, 264 e 460 do CPC. Recurso de revista de que não se conhece. EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGAS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. AMPUTAÇÃO DE MEMBRO SUPERIOR. PERDA IRREVERSÍVEL DA CAPACIDADE LABORATIVA PARA A FUNÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. Uma vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal constitui tipo aberto, prevendo, genericamente, a possibilidade de reconhecimento de direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador, a responsabilidade subjetiva do empregador, prevista logo após, no inciso XXVIII, surge como direito mínimo assegurado pela Constituição. Trata-se de regra geral que não exclui ou inviabiliza outras formas de alcançar o direito à melhoria social do trabalhador. Tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica de trabalho, que acarrete risco acentuado ao trabalhador envolvido, incide a exceção do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que torna objetiva a responsabilidade da empresa por danos decorrentes de acidentes no exercício de função com risco. Recurso de revista a que se nega provimento. (TST, 6ª Turma, RR - 2024-74.2010.5.18.0082, Relatora

Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/08/2012, Data da Publicação: 17/08/2012).

Portanto, reconhecida a atividade de risco e havendo nexos entre a causa e o resultado danoso, configurada está a responsabilidade objetiva do empregador, devendo esse arcar com os prejuízos causados. Nessa direção caminha a jurisprudência do E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, conforme abaixo se colacionam os julgados envolvendo a matéria:

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA. Nos termos do artigo 2º da CLT, os riscos da atividade econômica são do empregador. Obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, aplicando-se a teoria da responsabilização objetiva, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Existência inequívoca do dano, estando comprovado o nexo causal entre a lesão sofrida e o trabalho, devendo a reclamada suportar o ônus quanto ao pagamento das indenizações por danos morais e relativa à garantia provisória do emprego. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 3º Turma, 0000654-11.2014.5.04.0761 (RO), julgado em 22/09/2016, Relatora Desembargadora Maria Madalena Telesca)

ACIDENTE DE TRÂNSITO. MOTOBOY. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. CULPA DE TERCEIRO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. A atividade exercida pelo reclamante, utilizando-se de motocicleta, importa riscos potenciais maiores do que o comum. Trata-se de uma maximização do risco, decorrente das atividades laborais, que eram desempenhadas em benefício da parte reclamada. Dessa maneira, sendo o acidente compreendido no risco da atividade, suas consequências não podem ser suportadas unicamente pelo trabalhador. O fato de terceiro que invadiu a pista contrária é meramente conexo ao risco a que submetido o empregado em serviço e, por isso, não afasta o liame causal determinante da responsabilidade objetiva das reclamadas. Restando caracterizado o dano, a responsabilidade do empregador é afastada a excludente de responsabilidade, diante do reconhecimento da teoria do risco, entende-se devida a indenização por danos materiais. (TRT da 4ª Região, 8º Turma, 0020260-09.2016.5.04.0291 (RO), julgado em 16/11/2017, Relator Desembargador Francisco Rossal de Araújo)

Conclui-se, portanto, que o próprio direito do trabalho é fundamento para a responsabilidade objetiva de empregador em casos de acidente de trabalho, pois sua é a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica, conforme conceito insculpido no art. 2º da CLT (teoria do risco).

Nesse sentido, se o empregador é responsabilizado objetivamente pelas obrigações trabalhistas advindas do contrato entre as partes (responsabilidade

contratual), não há motivos para que não o seja também em relação aos infortúnios ocorridos no desenvolvimento do labor.

A aplicação da responsabilidade objetiva no acidente de trabalho também está ligada intimamente ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio fundante da Constituição Federal de 1988, uma vez que o acidente gera danos à integridade física e psíquica do trabalhador, devendo esse ser amparado e reparado o dano por ele sofrido.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O homem sempre esteve exposto a riscos no desenvolvimento do seu trabalho, sendo comuns os acidentes laborais. A história demonstra que o ser humano não era objeto da proteção do Estado e do Direito. A escravidão fazia do homem, coisa de seu senhor.

Porém, com o passar dos séculos e a evolução do trabalho, o trabalhador, não mais escravo, começou a ser considerado sujeito de direitos no Século XIX, com o advento da Revolução Francesa, acontecimento esse que também empurrou o Brasil na direção da abolição da escravatura e da mão de obra assalariada.

Com a evolução do trabalho assalariado, a proteção ao trabalhador começa a ser positivada com a Constituição de 1891, que conferia liberdade do exercício de qualquer profissão e livre associação, havendo avanços e retrocessos na legislação nas décadas seguintes. Em 1943 é editada a Consolidação das Leis do Trabalho e, desde então, diversas outras leis ordinárias foram criadas para regular as novas profissões e situações de um mundo em transformação.

Dentro desse contexto histórico, que levou à criação do Direito do Trabalho, surgem também as primeiras legislações de proteção contra acidentes do trabalho devido às péssimas condições enfrentadas pelos operários nas fábricas durante a Revolução Industrial.

Nessa esteira, em 1919 é criada a primeira legislação acidentária no Brasil, sendo a matéria regulada atualmente pela Lei nº 8.213/91, que prevê em seus artigos 19, 20 e 21, as espécies consideradas acidentes do trabalho ou equiparadas, para fins de proteção normativa.

Porém, é apenas em 1988 que a Constituição Federal faz previsão expressa em seu artigo 7º, XXVIII, que o empregador deve ser responsabilizado pelo acidente de trabalho sempre que a sua culpa (*lato sensu*) for provada, ou seja, haverá obrigação de indenizar quando comprovado que o empregador agiu com dolo ou culpa para que o resultado danoso ocorresse, sendo essa, portanto, a regra a ser aplicada, a da responsabilidade subjetiva.

Desde então, essa questão era pacificada na doutrina e na jurisprudência, até que o legislador, buscando adotar teorias com o intuito de ressarcir o maior número de vítimas e da maneira mais completa possível, introduziu no Código Civil, a Responsabilidade Objetiva, ou seja, a responsabilidade independente de dolo ou culpa do agente.

O Código Civil passou então a comportar duas teorias: a da responsabilidade subjetiva, prevista nos artigos 186 e 927, reproduzindo a regra contida na Constituição Federal, e a da responsabilidade objetiva, também conhecida como teoria do risco, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, acabando, assim, com a unidade doutrinária e jurisprudencial sobre o assunto, passando-se a admitir a responsabilidade objetiva do empregador para deferimento da verba indenizatória decorrente de acidente de trabalho.

Formaram-se então duas correntes. A primeira defendendo a inaplicabilidade da responsabilidade objetiva, por entender que a Constituição Federal (art. 7º, XXVIII) faz previsão expressa de que a responsabilidade do empregador nos acidentes do trabalho deve ser aferida mediante comprovação de dolo ou culpa. Essa corrente ainda afirma que o legislador tornou o campo de atuação dos juízes extremamente amplo, pois não define o que seriam as atividades de risco referidas no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, causando insegurança jurídica.

Em contraponto, a segunda corrente sustenta que os direitos previstos na Carta Magna são exemplificativos, não exaurindo a proteção aos direitos sociais, podendo ser ampliados por norma mais benéfica, sendo esse o caso da responsabilidade objetiva nos acidentes do trabalho, pois o trabalhador, parte vulnerável da relação de emprego, não mais necessitará realizar prova da culpa ou dolo do empregador, sendo, portanto, mais benéfica.

Acompanhando a corrente que entende ser aplicável a responsabilidade objetiva aos acidentes do trabalho, o TST e a ANAMATRA aprovaram o enunciado nº 37, que dispõe que o art. art. 7º, XXVIII, da Constituição da República não constitui óbice à aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, deixando clara a posição da mais alta corte trabalhista do país.

É notório que a Justiça do Trabalho como justiça especializada foi criada justamente para proteger os direitos dos trabalhadores e fazer cumprir as leis de proteção ao trabalho, motivo pelo qual a responsabilidade objetiva vem sendo aceita e aplicada cada dia com mais frequência pelos tribunais em detrimento da responsabilidade subjetiva, tida como regra pelo Código Civil.

A responsabilidade objetiva se amolda com perfeição à matéria trabalhista e positiva, em matéria de acidente do trabalho, a responsabilidade do empregador já prevista pelo risco da atividade no art. 2º da CLT, pois se há responsabilidade objetiva do empregador pelos atos decorrentes do contrato de trabalho (responsabilidade contratual), outra não deve ser a responsabilidade pelos danos advindos de acidentes ocorridos na prestação laboral.

Percebe-se ainda que o legislador ao não conceituar a atividade de risco prevista no art. 927 do Código Civil, o fez propositalmente, por ser impossível delimitar em um único artigo as diversas possibilidades existentes de configuração de risco à saúde e segurança do trabalhador, devendo ser verificadas em cada caso.

Aliás, esse é o próprio fundamento da criação da responsabilidade objetiva, abarcar as mais diversas situações que a responsabilidade subjetiva não consegue alcançar, dando condições às vítimas de acidente do trabalho, caso a caso, de ver seu infortúnio laboral indenizado pelo empregador que da força de trabalho se apropria.

Assim, ainda que a questão da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho não seja pacífica, havendo divergência doutrinária e jurisprudencial sobre o tema, percebe-se a inclinação de ambas no sentido de acolher a teoria da Responsabilidade Objetiva como fundamento da indenização pelo acidente de trabalho, pois se o trabalhador está à disposição do empregador, e alguém ou alguma situação interfere na sua saúde e segurança, causando-lhe dano, ainda que o empregador não tenha obrado com dolo ou culpa para o resultado, deve esse ser responsabilizado e condenado a indenizar o trabalhador, pois esse estava sob suas ordens.

## REFERÊNCIAS

1. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007.
2. BRASIL. **Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em <<http://www.cpihts.com/PDF/Enc%C3%ADclica%20Rerum%20Novarum.pdf>> Acesso em 01 de novembro de 2017.
3. BRASIL. Planalto. **Código Civil de 2002**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em 22 de dezembro de 2017.
4. BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 22 de dezembro de 2017.
5. BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 03 de dezembro de 2017.
6. BRASIL. Planalto. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em 03 de dezembro de 2017.
7. BRASIL. Planalto. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 03 de dezembro de 2017.
8. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Livro de súmulas**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 01 de dezembro de 2017.
9. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão em Recurso de Revista: RR 2024-74.2010.5.18.0082**. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. DJ: 17/08/2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&>>

format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202024-74.2010.5.18.0082&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANxGAAE&dataPublicacao=20/09/2013&localPublicacao=DEJT&query=>. Acessado em 15/12/2017.

10. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão em Recurso de Revista: RR 9953800-42.2006.5.09.0011**. Relator: Ministro Pedro Paulo Manus. DJ: 19/08/2011. Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%209953800-42.2006.5.09.0011&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADUyAAJ&dataPublicacao=19/08/2011&localPublicacao=DEJT&query=>>. Acessado em 15/12/2017.

11. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos**. Disponível em: < <http://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/Sml/article/view/64/3210>>. Acesso em: 03 de dezembro de 2017.

12. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017.

13. CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 14. ed. Florianópolis: Modelo, 2012.

14. CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2013.

15. COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil. Obrigações. Responsabilidade Civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

16. DAL COL, Helder Martinez. **Responsabilidade Civil do Empregador: Acidente do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005. *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doenças Ocupacionais**. 7. ed. revista e atualizada. São Paulo: LTr, 2013.

17. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

18. \_\_\_\_\_ . **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2013.

19. DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

20. DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.
21. DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cínthia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre:Verbo, 2016.
22. GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 3º. vol. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
23. GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 4. ed. Vol. IV. São Paulo: Saraiva, 2009b.
24. MANHABUSCO, Gianncarlo Camargo; MANHABUSCO, José Carlos. **Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.
25. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
26. MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
27. MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais: Conceito, Processo de Conhecimento e de Execução e suas Questões Polêmicas**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
28. NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.
29. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013.
30. PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
31. REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
32. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão em Recurso Ordinário: RO 0020820-62.2014.5.04.0406**. Relator: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. DJ: 15/05/2017. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:LJmgUsZhhPYJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:LJmgUsZhhPYJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_)

2grau\_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D10936936%26v%3D21873872+0020820-62.2014.5.04.0406++inmeta:DATA\_DOCUMENTO:2016-07-05..2017-07-05++&client=jurispssl&site=jurisp\_sp&output=xml\_no\_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em 15/12/2017.

33. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão em Recurso Ordinário: RO 0020989-88.2015.5.04.0123.** Relatora: Desembargadora Denise Pacheco. DJ: 14/12/2017. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:vy5qQWVaJvkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D16308085%26v%3D32616170+0000528-98.2014.5.04.0101+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2017-01-08..2018-01-08++&client=jurispssl&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:vy5qQWVaJvkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D16308085%26v%3D32616170+0000528-98.2014.5.04.0101+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2017-01-08..2018-01-08++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acessado em 15/12/2017.

34. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão em Recurso Ordinário: RO 0000654-11.2014.5.04.0761.** Relatora: Desembargadora Maria Madalena Telesca. DJ: 22/09/2016. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:CuQrina4q8UJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris\\_p\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57133592+ACIDENTE+DE+TRABALHO.+RESPONSABILIDADE+OBJETIVA.+RISCO+DA+ATIVIDADE+ECON%3C%94MICA+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2016-09-01..2016-09-30++&client=jurispssl&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:CuQrina4q8UJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57133592+ACIDENTE+DE+TRABALHO.+RESPONSABILIDADE+OBJETIVA.+RISCO+DA+ATIVIDADE+ECON%3C%94MICA+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-09-01..2016-09-30++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acessado em 15/12/2017.

35. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão em Recurso Ordinário: RO 0020260-09.2016.5.04.0291.** Relator: Desembargador Francisco Rossal de Araújo. DJ: 16/11/2017. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:u-90cdfPnQEJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D17218587%26v%3D34437174++inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2017-01-08..2018-01-08++&client=jurispssl&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:u-90cdfPnQEJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D17218587%26v%3D34437174++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2017-01-08..2018-01-08++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acessado em 15/12/2017.

36. RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. Tradução e revisão de Walter D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

37. RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Previdência Social.** Rio de Janeiro: Forense, 1983 *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doenças Ocupacionais.** 7. ed. revista e atualizada. São Paulo: LTr, 2013.

38. SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

39. STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

40. SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

41. TRABALHO. In: **Dicionário Etimológico**. Disponível em: <<https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.