

**UNIVERSIDADE EVANGÉLICA DE GOIAS
CAMPUS RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

PAULO HENRIQUE DE SOUZA

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

**RUBIATABA/GO
2024**

PAULO HENRIQUE DE SOUZA

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

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Unievangélica Campus Rubiataba, sob orientação da professora Mestra Leidiane de Moraes e Silva.

**RUBIATABA/GO
2024**

PAULO HENRIQUE DE SOUZA

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

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Unievangélica Campus Rubiataba, sob orientação da professora Mestra Leidiane de Moraes e Silva.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / __

RESUMO

Este estudo analisa a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidentes de trabalho no Brasil, examinando as disposições legais pertinentes, as excludentes de responsabilidade e as decisões judiciais relevantes, com base na legislação trabalhista brasileira, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal, investigou-se as obrigações dos empregadores em relação à prevenção de acidentes e à reparação dos danos decorrentes. Diante dessa contextualização, surge a questão central que norteia esta pesquisa: Qual é a extensão da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho, considerando as disposições legais, as excludentes de responsabilidade e as decisões judiciais pertinentes? Além disso, discutiu-se as excludentes de responsabilidade, como o caso fortuito, a força maior e a culpa exclusiva da vítima, e sua aplicação nos tribunais.

A metodologia adotada consiste principalmente na revisão de literatura, com base em fontes primárias como a legislação trabalhista brasileira e decisões judiciais, bem como em fontes secundárias, incluindo livros, artigos científicos e dissertações relacionadas ao tema, a análise e interpretação crítica dessas fontes serão fundamentais para alcançar os objetivos propostos e responder ao problema de pesquisa apresentado.

Conclui-se que a responsabilidade civil do empregador é uma questão complexa e que demanda análise cuidadosa das circunstâncias de cada caso, visando à proteção dos direitos dos trabalhadores e à promoção de um ambiente de trabalho seguro.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil; Empregador; Acidente de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the employer's civil liability in cases of work accidents in Brazil, examining the relevant legal provisions, those excluding liability and relevant judicial decisions, based on Brazilian labor legislation, especially the Consolidation of Labor Laws (CLT) and in the Federal Constitution, the obligations of employers in relation to preventing accidents and repairing resulting damages were investigated. Given this contextualization, the central question that guides this research arises: What is the extent of the employer's civil liability in an accident at work, considering the legal provisions, those excluding liability and the relevant court decisions? Furthermore, exclusions of liability were discussed, such as acts of God, force majeure and the exclusive fault of the victim, and their application in the courts.

The methodology adopted consists mainly of a literature review, based on primary sources such as Brazilian labor legislation and court decisions, as well as secondary sources, including books, scientific articles and dissertations related to the topic, the analysis and critical interpretation of these sources will be fundamental to achieve the proposed objectives and respond to the research problem presented.

It is concluded that employer civil liability is a complex issue that requires careful analysis of the circumstances of each case, aiming to protect workers' rights and promote a safe work environment.

Keywords: Civil Liability; Employer; Workplace Accident.

(traduzido pelo autor).

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 O DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	9
2.1 A evolução do Direito Trabalhista.....	9
2.3 Os princípios do Direito Processual do Trabalho	16
3 ACIDENTE DE TRABALHO	20
3.1. Espécies legais de acidente do trabalho	21
3.1.1 Acidente típico.....	23
3.1.2 Nexo epidemiológico	23
3.2 Doenças ocupacionais	24
3.3 Doenças excluídas.....	26
3.4 Efeitos do acidente de trabalho.....	27
3.5 Natureza dos danos decorrentes do acidente de trabalho	28
4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO	30
4.1 Responsabilidade civil objetiva e subjetiva no direito do trabalho.....	30
4.2 Responsabilidade civil e aplicabilidade em casos de acidente de trabalho	31
4.3 Excludentes da responsabilidade civil do empregador.....	33
4.4 Do posicionamento majoritário	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é reconhecido por estabelecer leis que garantem direitos aos empregados, através de dispositivos legais que promovem uma maior equidade no contrato de trabalho, reduzindo a desigualdade entre o trabalhador e seu empregador, uma das garantias fundamentais conferidas ao trabalhador é a proteção em caso de acidente de trabalho.

Dessarte, há ainda discussões a respeito de qual responsabilidade seria aplicada nesses casos, e a extensão da mesma, ou seja, caberia responsabilidade objetiva ou subjetiva, pode-se aplicar excludentes, são questões que surgem e que ainda não se consolidaram.

Diante dessa contextualização, surge a questão central que norteia esta pesquisa: Qual é a extensão da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho, considerando as disposições legais, as excludentes de responsabilidade e as decisões judiciais pertinentes?

Assim sendo, o objetivo geral deste trabalho é analisar a extensão da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho no Brasil, explorando as disposições legais vigentes, as excludentes de responsabilidade previstas e as decisões judiciais relevantes, com o intuito de compreender os limites e as responsabilidades do empregador perante tais incidentes.

Ao passo que, são objetivos específicos, examinar a legislação trabalhista brasileira, especialmente a Constituição Federal, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Lei nº 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, para compreender como os direitos dos trabalhadores são protegidos em casos de acidentes de trabalho; estudar os conceitos de responsabilidade objetiva e subjetiva, e como eles se aplicam nos casos de acidentes de trabalho; realizar uma análise jurisprudencial para identificar como os tribunais brasileiros têm decidido em casos de acidentes de trabalho.

A proteção do trabalhador em caso de acidente de trabalho é uma questão de grande relevância no Direito do Trabalho, uma vez que envolve a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador, assim sendo, compreender a extensão da responsabilidade civil do empregador é essencial para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos e que as obrigações dos empregadores sejam claramente definidas.

Além disso, a discussão sobre responsabilidade objetiva e subjetiva e a aplicação de excludentes de responsabilidade são temas complexos e frequentemente debatidos na doutrina e na jurisprudência brasileira, Dessarte, analisar essas questões é fundamental para esclarecer os limites da responsabilidade do empregador e promover um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

A metodologia adotada consiste principalmente na revisão de literatura, com base em fontes primárias como a legislação trabalhista brasileira e decisões judiciais, bem como em fontes secundárias, incluindo livros, artigos científicos e dissertações relacionadas ao tema, a análise e interpretação crítica dessas fontes serão fundamentais para alcançar os objetivos propostos e responder ao problema de pesquisa apresentado.

2 O DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Neste capítulo, aborda-se o histórico do direito do trabalho, sua evolução ao longo do tempo, tanto em escala global quanto no contexto específico do Brasil. São discutidas as origens e as transformações que influenciaram a legislação trabalhista, bem como são apresentadas as definições e conceituações fundamentais, tais como as características do empregador, do empregado e da relação de emprego. Esses elementos são essenciais para a compreensão das normativas e dos direitos laborais estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira.

Há de mencionar que, o estudo sobre o Direito do Trabalho e a evolução da legislação brasileira é fundamental para ajudar a atingir o problema da pesquisa por diversas razões, pois, analisar a evolução da legislação trabalhista brasileira permite entender as bases legais que regem a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidentes de trabalho, auxiliando a identificar quais são as normas aplicáveis, suas interpretações ao longo do tempo e possíveis lacunas que necessitam de esclarecimentos.

Ao compreender a evolução da legislação, é possível contextualizar as mudanças ao longo do tempo e entender como essas mudanças refletem na interpretação e aplicação da responsabilidade civil do empregador, contribuindo para uma análise mais abrangente e fundamentada sobre o tema.

2.1 A evolução do Direito Trabalhista

Na Bíblia, o trabalho é visto como uma consequência da queda de Adão e Eva, quando eles comeram o fruto proibido, a palavra "trabalho" tem suas raízes no latim "*tripalium*", que era um instrumento de tortura composto por três paus, esse termo remete à ideia de um fardo pesado, uma canga que pesava sobre os animais, como os agricultores utilizavam para bater, rasgar e processar o trigo, o milho e o linho (Vogel, 2013).

Historicamente, a escravidão foi a primeira forma de trabalho, na qual o escravo era tratado apenas como uma propriedade, desprovido de qualquer

direito, inclusive os trabalhistas, como disse Martins, é importante reconhecer essa perspectiva sombria da história do trabalho humano (Vogel, 2013).

O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Faziam serviços que não eram feitos por cidadãos livres (Martins, 2018, p. 45).

Deste modo, neste primeiro momento, não havia direito do trabalho, sendo de obrigação dos escravos o trabalho duro que não era realizado pela população livre das cidades (Martins, 2018).

Conforme explana Vogel (2013) na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo, neste viés compreendia apenas a força física. A dignidade nesta época significava participar dos negócios da cidade por meio de palavras, assim os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os cidadãos podiam ser livres (Vogel, 2013).

O autor Martins (2018) traz ainda que:

O trabalho não tinha significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradeceria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante.

Em Roma o trabalho também era feito por escravos, a Lex Aquilia (284 a.c) considerava o escravo como coisa, deste modo o trabalho era visto como desonroso. Avançando um pouco na história na época do feudalismo, surge a servidão (Campos, 2017).

O feudalismo pode ser entendido da seguinte forma, os senhores feudais davam proteção militar e política a seus servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham que prestar serviços nas terras do senhor feudal, tendo então que entregar parte de sua produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso das terras (Castro, 2014).

No fim da Idade Média, surgem as corporações de ofício:

No momento final da idade média, onde os artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias e surgiam as corporações de arte e ofício, o trabalhador passou a ser caracterizado como uma pessoa, embora com seus direitos bastante limitados, pois as jornadas de trabalho por muitas vezes passavam de 18 horas diárias e havia exploração de mulheres e crianças, agregada a condições de trabalho por muitas vezes perigosas e insalubres (Castro, 2014, n.p.).

Os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato deviam obediência ao seus mestres, após o aprendizado, aqueles que continuavam vinculados ao seu mestre realizavam um prova, paga, onde muitos não tinham condições de realizar o pagamento da mesma, neste impasse, onde a maioria dos aprendizes não conseguiam alcançar a condição de mestre, nascem as “compagnonnagem” que podem ser consideradas como embriões do movimento sindical moderno, com isso, ocorreu o declínio das corporações de ofício, sendo extintas de fato após a revolução francesa (Castro, 2014).

Neste contexto, o autor Martins (2018) traz o seguinte:

Em 1791, logo após a revolução francesa, houve na França o início de liberdade contratual. O Decreto D’Allarde, de 17 de março de 1791, que determinou que a partir de 1º de Abril do referido ano, seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo, contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de polícia aplicáveis.

Assim, com a criação do Decreto D’Alarde as corporações de ofício foram então extintas de uma vez por todas, sendo criada em 1791 também a Lei le Chapelier que proibia o restabelecimento das corporações de ofício.

Nesta fase histórica, tem - se então o início do liberalismo econômico, ou seja, o Estado deveria ser alheio à área econômica. Nessa perspectiva, a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego, assim os trabalhadores passaram a trabalhar por salários, foi a partir deste momento que surgiu o direito do trabalho e o contrato de trabalho (Delgado, 2016).

Com a constância transformação derivada da Revolução Industrial, as máquinas passaram a tomar conta das indústrias o que fez muitos trabalhadores perderem seus empregos e ainda, aqueles que permaneceram trabalhando eram submetidos a uma precariedade enorme, sendo explorados pelos patrões, trabalhando até 16 horas por dia, ressalta-se que nesta época deu-se início ao trabalho infantil de crianças nas fabricas (Martins, 2018).

Dentro deste contexto histórico, o Estado passa a ver a necessidade de interferir nas condições de trabalho expostas pelos patrões, surge assim na Inglaterra em 1802 a lei de Peel, que buscava proteger os menores, dispondo que menores de 10 anos não poderiam ser admitidos para o trabalho, houve também a limitação de 12 horas diárias de trabalho e que o mesmo não poderia iniciar antes das 6 horas e não poderia terminar após as 21 horas, devendo ser respeitadas normas relativas à educação e higiene (Delgado, 2016).

Na França em 1813, foi proibido o trabalho de menores nas minas, em 1814 passou a ser proibido o trabalho aos sábados, domingos e feriados. Em 1839 ficou proibido o trabalho de menores de 09 anos e a jornada de trabalho deveria ser de 10 horas para os menores de 16 anos.

Ainda na França, destaca-se a lei de 1874 que estabelecia o regime jurídico de proteção do trabalho das mulheres e crianças, em 1884 é reconhecida a liberdade de associação e em 1893 há a disposição da lei de regime de segurança e higiene nos estabelecimentos industriais(Martins, 2018).

Salienta-se também a luta da igreja pelo direito do trabalho, como exemplo pode-se citar a encíclica Católica *Rerum Novarum* de 1891 que foi publicada pelo Papa Leão XIII, que se sensibilizou pela exploração do homem, como figura escrava da máquina, tentando estabelecer algumas regras básicas de condições de trabalho.

Dessarte, a autora Castro (2016, n.p.) aborda a encíclica da seguinte forma:

Essa Encíclica destaca a necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, fixando o salário mínimo, a jornada máxima, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos, neste momento, busca-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho.

Assim, destacam-se as questões sociais entre as classes, onde os patrões deveriam seguir algumas obrigações mínimas para as condições de trabalho do empregado e desta forma, o empregado deveria realizar aquilo que foi contrato e não usar de violência ou qualquer outro meio para alcançar seus

objetivos, trazendo também a necessidade de intervenção estatal no que se refere às relações de trabalho.

Após o fim da Primeira Guerra Mundial surge um novo contexto de análise constitucional, onde as constituições buscam traçar preceitos relativos à defesa social da pessoa, bem como normas de interesse social e de garantias fundamentais, tais como o direito do trabalho (Martins, 2018).

Nesta perspectiva, a primeira constituição que tratou do tema foi a do México de 1917, onde havia a previsão de jornada de 8 horas, proibição do trabalho de menores, limitação da jornada aos menores de 16 anos, podendo trabalhar no máximo seis horas diárias, jornada máxima de sete horas noturnas, descanso semanal e proteção a maternidade, havia também o direito a sindicato, seguro social, proteção contra acidentes do trabalho e ainda indenização de dispensa (Martins, 2018).

Dai por diante as constituições mundiais passaram a tratar sobre o direito do trabalho e o constitucionalizar. Assim é visível a partir de 1917 a passagem do Estado liberal para o Estado Social (Delgado, 2016).

Outro importante acontecimento no direito do trabalho foi o Tratado de Versalhes de 1919 que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tem como incumbência proteger as relações entre empregados e empregadores no contexto internacional, realizando e aprovando convenções, recomendações e tratados (Delgado, 2016).

Durante este período, destaca-se também a Carta del Lavoro de 1927 na Itália que criava um sistema corporativista, que serviu de inspiração para outros sistemas políticos, o principal objetivo era organizar toda a economia e a sociedade em torno do Estado, promovendo deste modo o chamado interesse nacional, nesta forma de gerir os sindicatos não tinham autonomia, estando os mesmos vinculados ao Estado (Delgado, 2016).

No ano de 1948 é editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos que dentre diversas garantias fundamentais previstas trouxe os direitos trabalhistas ao status de direito humano.

No Brasil, em primeiro momento as constituições brasileiras versavam sobre apenas à forma do Estado e o sistema de governo, somente depois um

tempo é que começaram de fato a tratar sobre os ramos do Direito e especificamente do Direito do trabalho (Franco, 2013).

A constituição brasileira de 1824 tratou tão somente da abolição das corporações de ofício, tendo em vista que deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões, já a lei de 1871, conhecida como lei do Ventre livre que trazia que os filhos dos escravos seriam livres, ficando a criança sob tutela do senhor ou de sua mãe até os oito anos de idade, onde então o senhor poderia optar entre o recebimento de uma indenização do governo ou utilizar os serviços da criança até os 21 anos de idade. Em 1885 é aprovada a Lei dos sexagenários, que libertava todos aqueles escravos com idade superior a 60, ressalta-se que mesmo livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços de forma gratuita ao seu senhor. Finalmente em 1988 é aprovada a Lei Áurea que abolia a escravatura (Franco, 2013).

Em 1918 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho por intermédio do Decreto nº 3.550, de 1918 que tinha como intuito regulamentar e organizar o trabalho no país. Em 1922 por meio de uma lei Estadual nº 1.869, foi criado em São Paulo o tribunal Rural, um órgão composto por um juiz de direito e dois árbitros que eram eleitos pelas partes que geraram o litígio, entretanto esta forma de resolução de conflitos não teve prosperidade pela falta de parcialidade dos árbitros (Costa, 2017).

A primeira constituição a tratar do direito trabalhista de fato foi a de 1934 que previa dentre as garantias a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias remuneradas e jornada de oito horas, sendo um marco na evolução histórica do direito constitucional brasileiro, pois havia garantias de direitos sociais (Franco, 2013).

É notável a evolução do direito do trabalho no país, onde aos poucos foram sendo criadas diversas legislações tratando do assunto, como uma forma de prevenção do trabalho, para que os empregados não fossem tratados de forma indigna e que também os direitos trabalhistas estivessem presentes dentro do mercado de trabalho (Costa, 2017).

A criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1932 também foi importante, este órgão, de caráter consultivo, tinha como propósito principal

promover o diálogo entre empregadores, trabalhadores e o governo, visando à regulamentação das relações trabalhistas e à proposição de medidas de proteção ao trabalhador.

Outra data importante para o direito do trabalho é 1939 que por intermédio do decreto 1.237 de 1939, pois houve a efetividade do modelo justralhista profissional e protetivo. A consolidação das Leis trabalhistas em 1943 foi também de suma importância para este ramo do direito, entretanto, ressalta-se que esta lei entrou em vigor durante um regime de governo ditatorial regido por Getúlio Vargas, assim, foi somente na Constituição de 1946 que houve a integração da justiça do trabalho ao Poder Judiciário (Franco, 2013).

Frisa-se que, foi em 1943 que o Brasil assistiu a um grande avanço com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo então presidente Getúlio Vargas, a CLT consolidou e sistematizou a legislação trabalhista existente até então, seu objetivo era abordar uma ampla gama de questões relacionadas ao trabalho, como jornada de trabalho, férias, segurança e saúde ocupacional, direitos sindicais, entre outros, essa legislação representou um marco importante na garantia de direitos trabalhistas e na proteção dos trabalhadores, estabelecendo normas claras e obrigatórias para empregadores e empregados.

Posteriormente, em 1946, foi promulgada uma legislação complementar à CLT, introduzindo ajustes e atualizações nas leis trabalhistas do país, essas modificações refletiram a preocupação contínua do governo em acompanhar e regular as relações trabalhistas em um período de desenvolvimento econômico e social do país pós-Segunda Guerra Mundial, sintetizando:

Das inovações alcançadas nesse período merece destaque a primeira lei de indenização por despedida injusta (1935); Organização da Justiça do Trabalho (1939); Consolidação das Leis do Trabalho (1943); reconhecimento do direito de greve (1946); repouso semanal remunerado (1949); Gratificação Natalina (1962); Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 4.214/66); Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (1966) e a Lei de Trabalho Rural (5.889/73) (Costa, 2017, n.p.).

Estas inovações e a previsão constitucional do direito do trabalho permaneceram quase inalteradas até a constituição de 1988, conhecida como constituição cidadã, algumas alterações merecem destaque como por exemplo, o tratamento do direito do trabalho como direitos sociais, ao passo que nas

constituições anteriores os direitos trabalhistas estavam sempre expostos no âmbito da ordem econômica e social (Delgado, 2016).

Deste modo, são evidentes os avanços da previsão do direito do trabalho, bem como a sua garantia pelo Estado, na busca de efetivar tal direito social, por intermédio de um tratamento digno ao empregado. Porém, em muitos momentos, é possível verificar violações desses direitos.

2.3 Os princípios do Direito Processual do Trabalho

Conforme estabelecido no artigo 2º da CLT (Brasil, 1943), o empregador é definido como a pessoa física ou jurídica que contrata, remunera e orienta o trabalhador, assumindo os riscos inerentes à atividade econômica. Carlos Junior (2014, p.55) reforça essa definição, destacando que o empregador desempenha um papel fundamental ao fornecer direção e assumir responsabilidades na relação de trabalho:

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

É importante ressaltar que ao assumir os riscos da atividade econômica, o empregador também aceita as consequências decorrentes dessa atividade, o que inclui a responsabilidade civil por eventuais acidentes ou incidentes que ocorram no ambiente de trabalho, isso implica que o empregador deve arcar com as medidas necessárias para prevenir acidentes e garantir um ambiente seguro para seus trabalhadores, além de responder legalmente em caso de negligência ou falha nesse aspecto, assim, a responsabilidade do empregador vai além do simples fornecimento de emprego, envolvendo também a proteção e o bem-estar dos funcionários durante o exercício de suas atividades laborais.

Conforme estipulado no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado é definido como qualquer pessoa física que presta serviços de forma não eventual a um empregador, estando subordinado a ele e recebendo salário em troca (Brasil, 1943). Mauricio Godinho Delgado (2017) complementa essa definição, destacando que o empregado é aquele que realiza seus serviços de forma pessoal, onerosa, com continuidade e subordinação a um empregador.

Nesse contexto, é tanto legal quanto moralmente correto que tanto empregador quanto empregado respeitem e cumpram os direitos e deveres estabelecidos pelas leis trabalhistas, dessa forma, é possível evitar acidentes e incidentes no ambiente de trabalho, bem como garantir que, caso ocorram, os danos sejam reparados de maneira adequada e justa, o respeito mútuo aos direitos laborais não apenas promove um ambiente de trabalho mais seguro e harmonioso, mas também contribui para relações mais equilibradas e produtivas entre as partes envolvidas.

A relação de trabalho é o elo geralmente estabelecido quando uma pessoa presta serviços para outra, segundo Saraiva (2006, p. 34), essa relação abrange qualquer ligação legal em que uma pessoa física realize trabalhos ou serviços para outra, recebendo em troca uma contraprestação, o renomado doutrinador Maurício Godinho Delgado (2007, p. 455) complementa, afirmando que:

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

Assim, a relação de emprego representa um vínculo jurídico específico dentro da relação de trabalho, destacando-se pelo elo entre empregador e empregado, regulada por normas trabalhistas, como aqueles presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, que define a relação de emprego como a prestação de serviços de forma pessoal, não eventual e subordinada, mediante remuneração.

Este tipo de relação jurídica tem como base o trabalho subordinado, realizado de maneira pessoal, contínua, remunerada e por uma pessoa física, a existência da relação de emprego é reconhecida quando todas essas características estão presentes simultaneamente.

No contexto de um acidente de trabalho, que frequentemente ocorre no local onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo, Cláudio Brandão (2009) destaca que tanto o acidente quanto a doença relacionada ao trabalho derivam do labor executado de forma subordinada pelo empregado.

Nesse cenário, um infortúnio no trabalho, como um acidente ou doença ocupacional, pode ter impactos tanto no contrato de trabalho quanto no âmbito

previdenciário, esses eventos casuais não apenas afetam a continuidade da relação de trabalho, mas também podem acionar benefícios previdenciários em virtude do comprometimento da capacidade laboral do empregado (Costa, 2017).

Dessarte, merece destaque também os princípios aplicados no âmbito do direito processual do trabalho, o princípio da simplicidade no Direito Processual do Trabalho refere-se à busca por um processo menos burocrático e mais acessível, especialmente para os trabalhadores, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o *jus postulandi*, permitindo que empregados e empregadores representem-se pessoalmente perante a Justiça do Trabalho, sem a necessidade de advogado, o que simplifica o acesso à justiça (Delgado, 2017).

Já o princípio da informalidade visa tornar o processo menos rígido e mais adaptado à realidade das relações de trabalho, apesar da necessidade de observância do procedimento escrito para garantir o devido processo legal, o Processo do Trabalho é menos solene e mais flexível que o Processo Civil, privilegiando a celeridade e a eficácia na resolução dos conflitos.

O *jus postulandi*, por sua vez, é a possibilidade conferida às partes de atuarem pessoalmente na defesa de seus direitos na Justiça do Trabalho, sem a obrigatoriedade de contratação de advogado, embora existam limitações para essa atuação, como nos recursos para o Tribunal Superior do Trabalho, esse princípio contribui para a democratização do acesso à justiça (Delgado, 2017).

A oralidade é outro princípio relevante no Direito Processual do Trabalho, destacando-se pela predominância de atos processuais realizados de forma verbal, especialmente em audiências, essa característica promove a celeridade e a interação entre as partes e o juiz, facilitando a compreensão e a resolução dos litígios.

Além disso, o princípio da subsidiariedade permite a aplicação subsidiária do Direito Processual Civil quando houver lacunas na legislação trabalhista, desde que observados os princípios e regras compatíveis (Costa, 2017).

Cumprido discorrer que, a reforma trabalhista de 2017 foi um marco significativo na legislação brasileira, promovendo mudanças substanciais nas relações de trabalho no país, a Lei nº 13.467, sancionada em julho daquele ano,

trouxe uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras legislações pertinentes.

Entre as principais mudanças introduzidas pela reforma, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado em alguns casos, a flexibilização de jornada de trabalho e a regulamentação do teletrabalho.

Uma das mudanças mais discutidas foi a introdução do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, que permite que convenções coletivas e acordos entre empregadores e empregados prevaleçam sobre a legislação em alguns pontos específicos, desde que respeitados os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal.

Além disso, a reforma trabalhista trouxe alterações na jornada de trabalho, permitindo a adoção de regimes de tempo parcial e intermitente, bem como estabelecendo novas regras para o banco de horas, o trabalho intermitente, por exemplo, permite a contratação de funcionários para trabalhar apenas em determinados períodos, recebendo proporcionalmente ao tempo efetivamente trabalhado (Costa, 2017).

Outra mudança significativa foi a regulamentação do teletrabalho, estabelecendo diretrizes para o trabalho remoto, como o fornecimento de equipamentos adequados pelo empregador e a responsabilidade pelas despesas relacionadas ao trabalho em casa.

Diante de todo o evidenciado, pode-se perceber como essa contextualização histórica auxilia na resposta à problemática delimitada, na qual, fornece-se um contexto histórico para entender como as relações de trabalho evoluíram ao longo do tempo e como os direitos trabalhistas foram se desenvolvendo, além de demonstra como as leis foram se adaptando às mudanças sociais, econômicas e políticas ao longo dos anos, refletindo as diferentes concepções sobre trabalho, emprego e direitos dos trabalhadores, por fim, os princípios apresentados, demonstram a forma como os conflitos trabalhistas são resolvidos na prática, influenciando diretamente na aplicação das leis trabalhistas e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

3 ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho pode ser definido como um evento que ocorre durante o exercício das atividades laborais, resultando em lesão para o trabalhador, no século XIX, esse tipo de incidente era conhecido como infortúnio, relacionado à ideia de má sorte, infelicidade ou até mesmo desgraça (Pinto, 2006).

Nesse período, a responsabilidade pelo pagamento da indenização recaía diretamente sobre o Estado, o que levou à necessidade de uma definição legal mais precisa desse instituto, o artigo 2º da Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, estabeleceu formalmente o que seria considerado um acidente de trabalho.

Art. 2. Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Brasil, 1976).

A Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 19, estabelece o seguinte:

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

É importante destacar que o atual sistema normativo está fundamentado na Lei de Benefícios da Previdência Social, o conceito estabelecido nesta lei não apenas define os limites, mas também os efeitos do acidente de trabalho (Pinto, 2006).

É fundamental ressaltar que o conceito previdenciário de acidente de trabalho abrange o dano à saúde física ou mental do trabalhador, além de exigir a existência de um nexo causal entre o dano sofrido e a atividade laboral exercida, isso pode resultar em óbito ou em uma redução da capacidade laborativa do indivíduo.

A jurisprudência, por sua vez, ao determinar a responsabilidade civil e estabelecer o montante da indenização, considera três elementos fundamentais: o dano, a culpa e o nexo de causalidade, conforme se extrai da ementa:

ACIDENTE DE TRABALHO. CONCAUSALIDADE. DEVER DE INDENIZAR. REQUISITOS LEGAIS CARACTERIZADOS. PLEITOS INDENIZATÓRIOS ACOLHIDOS. SENTENÇA MANTIDA. Constatada a relação de concausalidade entre a patologia diagnosticada na autora e o trabalho prestado à ré em perícia médica elaborada nos autos, aliada a outros elementos do acervo probatório produzido, torna-se viável reconhecer a natureza ocupacional da doença e a admitir a presença de todos os requisitos legais exigidos ao reconhecimento do dever de indenizar. Por consequência, merece ser mantida a sentença que acolheu os pleitos indenizatórios formulados pela parte autora na hipótese versada nos autos. (Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Recurso Ordinário nº 001361-57.2016.5.12.0026. Relator: Des. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis, 11 de abril de 2018).

No acórdão, o juiz identificou a relação de concausalidade entre a patologia da autora e o trabalho prestado à ré. Isso significa que não apenas o trabalho em si, mas também outros elementos contribuíram para o desenvolvimento da doença, esse reconhecimento foi baseado em uma perícia médica elaborada nos autos, que identificou a influência do ambiente ou das atividades laborais na saúde da trabalhadora.

Além da perícia médica, o juiz considerou outros elementos do acervo probatório produzido durante o processo, incluindo testemunhos, documentos e informações apresentadas pelas partes ao longo do julgamento.

Por outro lado, para alguns estudiosos, além dos três elementos considerados pelo Poder Judiciário, é necessário avaliar um quarto elemento: a ação ou omissão, a visão clássica sugere que o acidente de trabalho está ligado ao caso fortuito ou força maior, sendo imprevisível e o dano inevitável conforme se extrai do entendimento do doutrinador Pinto (2006).

3.1. Espécies legais de acidente do trabalho

Além do disposto no artigo 19 da Lei n. 8.213/91, que define o acidente do trabalho como aquele que ocorre durante o exercício das atividades laborais dos segurados, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que

cause morte ou redução da capacidade para o trabalho, o artigo 20 da mesma Lei apresenta a seguinte consideração:

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 (Brasil, 1991).

Insta ressaltar ainda o disponível no artigo 21 da referida legislação:

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 (Brasil, 1991).

Conforme delineado anteriormente, é possível identificar diversas modalidades de acidente de trabalho, incluindo os acidentes-tipo equiparados por lei, as doenças ocupacionais e os acidentes *in itinere*, entre outros mencionados.

3.1.1 Acidente típico

No contexto do acidente típico, também denominado por alguns doutrinadores como acidente-tipo, sua definição é estabelecida pela Lei 8.213/91, em seu artigo 19:

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

Conforme Cairo Júnior (2015), para caracterizar o acidente-tipo, é necessário que o evento resulte em lesão corporal ou perturbação funcional, ocasionando a morte, perda ou redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho. Isso implica que o acidente deve causar algum dano físico ao empregado.

Segundo Pereira de Castro e Lazzari (2013), o acidente é um evento violento que viola a integridade do indivíduo, é dessa violência do evento que surgem as lesões corporais ou perturbações funcionais que tornam o indivíduo incapaz, temporária ou permanentemente, ou resultam em sua morte, um acidente que não cause danos à integridade física do indivíduo não se enquadra no conceito de acidente laboral.

Na seara de Pinto (2006) a responsabilidade do empregador não se limita estritamente ao que a lei define como acidente de trabalho, em vez disso, a responsabilidade está intrinsecamente ligada à ocorrência de danos ao empregado. Portanto, mesmo que um incidente não se enquadre na definição legal de acidente de trabalho, o empregador ainda pode ser responsabilizado pelos danos causados ao trabalhador.

3.1.2 Nexó epidemiológico

Antes da criação do Decreto nº 6.042 de 2007, a identificação do nexó entre o ambiente de trabalho e a enfermidade era realizada por meio de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social. Essa perícia técnica tinha como objetivo reconhecer o nexó causal entre: a) o acidente e a lesão; b) a doença e

o trabalho; e c) a causa mortis e o acidente. No entanto, não se considerava a frequência de eventos semelhantes (Lazzari e Castro, 2013).

Com a promulgação do Decreto nº 6.042 de 2007, foi incluído o artigo 21-A na Lei nº 8.213 de 1991, introduzindo o conceito denexo epidemiológico como uma das modalidades de acidente de trabalho, a partir desse ponto, os peritos passaram a utilizar a avaliação coletiva como um dos critérios para estabelecer essa conexão, isso significa que a caracterização donexo de causalidade também passou a ser feita considerando o elemento epidemiológico, ou seja, avaliando o grau de incidência da doença em determinadas atividades por meio da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cairo Júnior, 2015).

Assim que uma doença é identificada no trabalhador, e este trabalhador/segurado é um empregado de uma empresa cujo Código Nacional de Atividade Empresarial está relacionado com a ocorrência frequente de determinada enfermidade, o perito do INSS, ao aplicar o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), deverá concluir pela concessão do benefício do auxílio-doença acidentário (Pinto, 2006).

Entretanto, em certas situações, o perito médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pode desconsiderar a aplicação do NTEP, desde que o faça mediante uma decisão fundamentada, conforme estipulado na Instrução Normativa nº 31, de 10 de setembro de 2008, em seu artigo 6º, § 3º (Pinto, 2006).

É possível definir o Nexo Técnico Previdenciário (NTP) individualmente em cada caso, mesmo que não se enquadre como NTEP ou doença profissional, nesses casos, ele é denominado Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho.

Entretanto, a conclusão da perícia médica deve ser fundamentada e incluir o registro e a análise do relatório do médico assistente, isso garante uma avaliação cuidadosa e embasada, levando em consideração todas as informações médicas disponíveis sobre o caso específico do trabalhador.

3.2 Doenças ocupacionais

A doença ocupacional, embora compartilhe consequências jurídicas semelhantes às do acidente típico, difere deste por se manifestar de maneira gradual e progressiva, enquanto o acidente típico é caracterizado por ocorrer em

um evento único, a Lei nº 8.213 de 1991 divide essa categoria em doenças profissionais e doenças do trabalho, conforme previsto nos incisos I e II do artigo 20.

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. (Brasil, 1991).

As doenças profissionais são aquelas que são produzidas ou desencadeadas pelo exercício de um trabalho peculiar a determinada atividade, resultando de um risco específico direto, elas também podem ser chamadas de "*tecnoapatias*", "doenças profissionais típicas" ou "*ergoapatias*". Um exemplo clássico de doença profissional é a Lesão por Esforço Repetitivo (LER).

Já as doenças do trabalho, também conhecidas como "*mesoapatias*" ou "moléstias profissionais atípicas", são adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais nas quais o trabalho é realizado, estando diretamente relacionadas a ele. Como disse José Cairo Júnior (2015, p. 59), "A doença do trabalho não guarda relação direta com a atividade ou profissão específica. Ela surge ou se agrava quando o trabalhador presta seus serviços em condições especiais e desfavoráveis à sua saúde". É importante destacar que a jurisprudência reconhece a doença ocupacional quando os sintomas do empregado são agravados pelas atividades exercidas na empresa (Pinto, 2006).

A distinção entre essas duas categorias de doenças ocupacionais é de grande importância no que se refere ao ônus da prova do nexo causal, no caso das doenças profissionais, o nexo etiológico com o trabalho é presumido, enquanto, em geral, no caso das doenças do trabalho, cabe ao trabalhador demonstrar que adquiriu ou desenvolveu a doença devido ao serviço prestado.

É relevante esclarecer que a competência para elaborar listas de doenças ocupacionais é atribuída ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério da Previdência Social, conforme previsto nos incisos I e II do artigo 20 da Lei 8.213 de 1991.

O anexo II, lista “B”, do Decreto nº 3.048 de 1999, alterado pelo Decreto nº 6.957 de 2009, apresenta uma relação exemplificativa e complementar de doenças profissionais ou do trabalho, essa lista divide as doenças em 15 grupos, abrangendo diversas áreas médicas e de saúde.

Nos termos do artigo 337, § 3º, do Decreto 3.048 de 1999, foram incluídos os respectivos Códigos Internacionais de Doenças (CID-10) no final de cada grupo de enfermidades, relacionando-se com as classes da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) para a identificação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) (Pinto, 2006).

A definição das doenças ocupacionais visa, inicialmente, respaldar decisões administrativas ou judiciais nos casos em que há pedido de benefício acidentário, o qual exige incapacidade laboral para sua concessão.

Conforme destacado por José Cairo Júnior (2015, p. 61), caso o empregado acidentado não obtenha sucesso em seu pedido junto ao órgão previdenciário, ele pode acionar diretamente o empregador para buscar a indenização correspondente no âmbito do direito comum, desde que haja comprovação de dolo ou culpa por parte do empregador.

Portanto, a ação danosa não precisa estar legalmente relacionada ao conceito de acidente de trabalho nem ter causado incapacidade para o trabalho.

3.3 Doenças excluídas

Com efeito, a legislação não apenas enumera as doenças consideradas decorrentes do trabalho, mas também esclarece quais enfermidades não se enquadram nesse status, conforme disposto no § 1º do artigo 20 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991:

Art. 20. 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 (BRASIL, 1991).

Esse rol é exemplificativo e visa informar sobre casos que podem ocorrer, inclusive mais comuns do que se imagina. Por exemplo, na alínea "d", a malária é endêmica em certas regiões do Brasil, não sendo considerada doença

ocupacional. No entanto, se alguém contrair malária devido ao trabalho, como em uma viagem, é considerada doença ocupacional.

3.4 Efeitos do acidente de trabalho

É evidente que os acidentes de trabalho têm impactos não apenas na esfera da relação empregatícia, mas também em toda a sociedade, uma vez que o Estado é responsável pela gestão dos recursos destinados ao pagamento das indenizações por acidentes de trabalho, quanto maior o número de acidentes, maior será o valor utilizado pelo fundo destinado à cobertura dos benefícios acidentários (Pinto, 2006).

Se a quantidade de acidentes aumenta, conseqüentemente cresce também o número de pessoas incapacitadas para o trabalho, o que resulta em uma redução na produção e, por conseguinte, na economia, a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º, estabelece o direito à segurança como um princípio fundamental:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

Percebe-se, portanto, que a segurança do empregado deveria ser a primeira preocupação do empregador. Conforme salientado por José Cairo Júnior (2015, p. 65):

Além do mais, a segurança é um direito fundamental, garantido, inclusive, pela atual Carta Magna (art. 5º, caput). Assim, sob o ponto de vista humanitário, a preocupação primeira do patrão deve ser com a segurança daqueles que estão sob o seu poder de direção (Cairo Júnior, 2015, p. 65).

Investir na segurança do empregado não beneficia apenas o empregado em si, mas também o empregador, que evitará redução na produção enquanto o empregado estiver ausente e arcará com o pagamento do salário nos primeiros 15 dias de afastamento.

No entanto, é inegável que o maior prejudicado pelo acidente de trabalho é o próprio empregado, além do efeito direto e imediato de lesão corporal ou perturbação funcional, há também um impacto indireto, uma vez que muitas

vezes o empregado mutilado é marginalizado ou excluído da sociedade devido às suas necessidades especiais (Oliveira, 2002).

Em relação aos benefícios previdenciários, a indenização acidentária cobre apenas os danos materiais resultantes da perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho.

3.5 Natureza dos danos decorrentes do acidente de trabalho

Os danos decorrentes de acidentes de trabalho abrangem uma ampla gama de impactos que podem afetar profundamente a vida e o bem-estar do trabalhador, primeiramente, há os danos físicos evidentes, como lesões corporais e perturbações funcionais, que podem variar de moderadas a graves, levando até mesmo à morte, esses danos não só comprometem a saúde e a integridade física do trabalhador, mas também podem resultar em incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, afetando sua capacidade de sustento e qualidade de vida (Martins, 2018).

Além dos danos físicos, os acidentes de trabalho podem causar danos psicológicos e emocionais significativos, o trauma emocional decorrente de um acidente grave pode levar a distúrbios mentais, como estresse pós-traumático, ansiedade e depressão, esses problemas podem impactar negativamente o bem-estar emocional do trabalhador, suas relações pessoais e sua capacidade de funcionar no ambiente de trabalho e na sociedade em geral (Oliveira, 2002).

Outro aspecto importante são os danos econômicos resultantes do acidente de trabalho, a incapacidade de trabalhar devido a lesões ou doenças relacionadas ao trabalho pode levar à perda de renda, dificuldades financeiras e até mesmo à incapacidade de sustentar a si mesmo e à sua família, além disso, os custos médicos e de reabilitação associados ao tratamento das lesões podem ser altos, colocando uma carga financeira adicional sobre o trabalhador e sua família (Martins, 2018).

Os danos à família do trabalhador também são relevantes, se o trabalhador é o principal provedor da família, sua incapacidade de trabalhar devido a um acidente pode resultar em dificuldades financeiras para o cônjuge e filhos, além de alterações significativas no estilo de vida e na dinâmica familiar (Pinto, 2006).

Por fim, os danos morais não devem ser subestimados, o sofrimento físico, emocional e financeiro causado por um acidente de trabalho pode ter um impacto profundo na qualidade de vida e no bem-estar geral do trabalhador, levando a sentimento de injustiça, desesperança e desamparo.

Há de mencionar que, toda essa contextualização do acidente de trabalho, torna-se uma introdução para o terceiro capítulo, destacando a relevância e necessidade de proteção e segurança no ambiente laboral.

Ao fornecer o embasamento legal, o capítulo fornece o contexto necessário para discutir a responsabilidade civil do empregador em caso de acidentes de trabalho, além disso, a discussão sobre o nexo de causalidade entre o acidente e os danos sofridos pelo trabalhador é essencial para estabelecer a responsabilidade do empregador, a análise jurisprudencial, torna-se ainda mais relevante, para analisar como os tribunais interpretam e aplicam a responsabilidade civil, em casos de acidentes de trabalho, contribuindo para uma compreensão ampla.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO

4.1 Responsabilidade civil objetiva e subjetiva no direito do trabalho

A responsabilidade civil subjetiva analisa a culpa ou dolo do agente, ao contrário da responsabilidade objetiva, que não discute culpa ou dolo, embora o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal estabeleça o seguro contra acidentes de trabalho como direito dos trabalhadores, não exclui outras medidas para melhorar sua condição social (Machado, 2002).

Portanto, o aplicador da lei pode recorrer a dispositivos infraconstitucionais, como o artigo 927 § 1º do Código Civil e o artigo 14 § 1º da Lei 6938/81, em conjunto com a Consolidação das Leis do Trabalho, para promover essa melhoria, alguns doutrinadores discordam dessa interpretação, argumentando que o artigo 7º é taxativo, contudo, a responsabilidade civil subjetiva exige culpa do agente, ação ou omissão, relação de causalidade e dano efetivo, conforme a doutrina clássica.

Na responsabilidade civil objetiva, o autor do dano é responsável pelo ocorrido, independentemente de culpa, porém, é importante distinguir esta teoria da responsabilidade do risco integral, neste contexto, torna-se elementar não ignorar a possibilidade de ausência de nexos causal, nem desconsiderar a existência de atos exclusivos da vítima ou de terceiros, ou mesmo casos de força maior (Melo, 2012).

No ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil objetiva do empregador é fundamentada nos artigos 7º, 225 § 3º, e 200 VIII da Constituição, além do artigo 927 do Código Civil e do artigo 14 § 1º da Lei 6938/81, esses dispositivos devem ser interpretados em conjunto com o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Melo, 2012).

A responsabilidade objetiva é aplicável em situações que envolvem atividades de risco, onde o autor do dano deve repará-lo independentemente de culpa, a análise da atividade como de risco é feita considerando a comparação

setorial de acidentes, se um acidente está acima da média em determinado setor, a responsabilidade objetiva se aplica (Melo, 2012).

Na esfera trabalhista, alguns consideram que a responsabilidade do empregador é sempre objetiva, já que ele assume os riscos do empreendimento e, portanto, é responsável pela integridade de seus empregados, a tendência na Justiça do Trabalho é flexibilizar o fundamento da responsabilidade civil, aplicando tanto a responsabilidade subjetiva quanto a objetiva, dependendo das circunstâncias do caso, incluindo doenças ocupacionais e acidentes envolvendo servidores públicos e terceirizados.

4.2 Responsabilidade civil e aplicabilidade em casos de acidente de trabalho

A reparação dos danos causados à saúde dos trabalhadores é uma questão complexa, pois muitas vezes os danos são irreversíveis e irreparáveis, por exemplo, no caso de um trabalhador que sofreu uma perda auditiva ou perdeu um membro, nenhuma medida de compensação pode restaurar completamente sua saúde anterior, no entanto, o trabalhador tem o direito de ser compensado por meio de indenizações por danos morais, estéticos, materiais ou pela perda de oportunidades, dependendo do caso específico (Martins, 2018).

A responsabilidade civil relacionada a esses danos tem uma natureza jurídica dual: é ao mesmo tempo uma sanção e uma reparação, no entanto, é importante ressaltar que as indenizações recebidas pelo trabalhador não têm caráter salarial, embora possam surgir de conflitos no ambiente de trabalho, essas indenizações são destinadas a reparar um dano específico, não constituindo parte do salário do trabalhador.

Quanto à responsabilidade civil por danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador, ela também é considerada uma combinação de sanção e reparação, no entanto, existem algumas peculiaridades quando se trata do ambiente de trabalho. Como mencionado por Melo (2012, p. 33), essa responsabilidade envolve características específicas relacionadas ao ambiente laboral:

Enquanto a responsabilidade civil, em geral, se fundamenta na prática de um ilícito, na responsabilidade por danos ao meio ambiente tanto faz se o ato é lícito ou ilícito, legal ou ilegal; o que importa é a existência de um ato danoso para que seu causador arque os prejuízos

decorrentes, respondendo independentemente de culpa ou da intenção de causar prejuízo ao ambiente. Mas é sempre bom lembrar que mais importante do que qualquer pagamento de indenização é a recomposição dos danos causados com o retorno das coisas ao estado em que se encontravam antes do evento. Assim, havendo o desmatamento de uma área de preservação, o poluidor fica obrigado ao replantio das árvores destruídas.

Essa responsabilidade é estabelecida pelo artigo 1º, inciso I, da Lei nº 7.347 de 1985, conhecida como Lei da Ação Civil Pública, esta legislação prevê a proteção do meio ambiente em todas as suas formas, incluindo o ambiente de trabalho, e estabelece medidas para responsabilizar aqueles que causam danos ambientais, assim, o empregador tem o dever legal de adotar práticas que protejam a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como o meio ambiente onde as atividades laborais são realizadas.

A responsabilidade subjetiva é aquela em que se analisa a culpa ou o dolo do agente, ao passo que na responsabilidade objetiva não se discute culpa ou dolo.

A responsabilidade civil subjetiva encontra respaldo no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil, que estabelece o "seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa", no entanto, o caput deste artigo indica que esse direito dos trabalhadores é apenas um dos diversos que visam à melhoria de sua condição social.

Portanto, o legislador constituinte deixou aberta a possibilidade para que o aplicador da lei utilize outros dispositivos, inclusive infraconstitucionais, que tenham como objetivo a melhoria da condição social dos trabalhadores, por exemplo, é viável recorrer ao artigo 927 § 1º do Código Civil e ao artigo 14 § 1º da Lei 6938/81, em conjunto com o artigo segundo da Consolidação das Leis do Trabalho (Melo, 2013).

Contudo, há doutrinadores que discordam desse entendimento, argumentando que o artigo sétimo é taxativo, restringindo a aplicação da responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho apenas ao que está estabelecido na Constituição (Martins, 2018).

Dessa forma, fica evidente que a discussão sobre a natureza da responsabilidade civil nos acidentes de trabalho continua em pauta, com

diferentes interpretações sobre a aplicação dos dispositivos legais e constitucionais pertinentes (Martins, 2018).

No ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil objetiva do empregador encontra respaldo nos artigos 7º, caput; 225, § 3º; 200, inciso VIII da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como no artigo 927 do Código Civil e no artigo 14 § 1º da Lei 6938/81, todos esses dispositivos devem ser analisados à luz do artigo segundo da Consolidação das Leis do Trabalho (Melo, 2013).

A responsabilidade objetiva é estabelecida no artigo 14 da Lei 6938/81, que dispõe que o poluidor é obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados por sua atividade.

Os artigos pertinentes da Constituição estabelecem os direitos dos trabalhadores e a obrigação de proteção ao meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho, o artigo segundo da Consolidação das Leis do Trabalho define o empregador como aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (Melo, 2012).

O artigo 927, § único do Código Civil prevê a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar risco para os direitos de outrem.

Assim, a responsabilidade civil objetiva baseada no risco da atividade econômica visa proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a reparação dos danos causados, mesmo na ausência de culpa comprovada (Zangrando, 2011).

É relevante destacar que, no contexto das relações de trabalho, o artigo segundo da Consolidação das Leis do Trabalho também serve como embasamento para defender a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva em casos relacionados a acidentes de trabalho.

4.3 Excludentes da responsabilidade civil do empregador

Na responsabilidade do empregador, mesmo quando este toma todas as medidas preventivas contra acidentes, pode incorrer no dever de indenizar, no

entanto, existem situações que podem isentá-lo da reparação, e algumas excludentes guardam certas particularidades, especialmente quanto à teoria do risco.

As causas de irresponsabilidade, também denominadas de excludentes da responsabilidade civil, podem ser entendidas como as circunstâncias que, por romperem o nexo de causalidade entre o fato gerador e o dano, eliminam qualquer pretensão indenizatória, a doutrina sistematizou as seguintes excludentes da responsabilidade civil do empregador: caso fortuito ou de força maior, fato de terceiro e culpa exclusiva da vítima (Zangrando, 2011).

O caso fortuito se caracteriza pela imprevisibilidade, e a força maior tem como marca a inevitabilidade, como explicado por José Affonso Dallegrave Neto (2010, p. 400), "a força maior está relacionada a um evento da natureza conhecido, contudo inevitável."

O que se verifica tanto no caso fortuito quanto na força maior são os efeitos impossíveis de evitar ou impedir, na área trabalhista, são consideradas somente as circunstâncias que fogem a qualquer controle ou diligência por parte do empregador, pois nem todo acontecimento libera o devedor.

A excludente de responsabilidade por fato de terceiro, segundo Cláudio Brandão (2009, p. 256), "diz respeito ao ato de terceiro que seja causa única e exclusiva do evento gerador do dano", para a doutrina, essa questão é extremamente complexa e ainda não há entendimento pacificado, pois pode ser causa da responsabilidade ou implicar na exclusão desta, assim, a jurisprudência tem enfrentado dificuldades para resolver casos que envolvem essa situação.

José Affonso Dallegrave Neto (2010, p.401) adverte que "não se considera terceiro, para fins de excludente da responsabilidade, os prepostos do empregador ou mesmo os prestadores terceirizados." Assim, o empregador responde pelos atos praticados por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho que lhes incumbir. Como exemplo, pode-se citar o acidente *in itinere*, onde o empregado, a caminho da empresa, é atropelado por um carro, sem que o empregador tenha relação com o fato, além disso, situações como o roubo à mão armada durante a execução do contrato de trabalho também são consideradas (Sell, 2005).

Quanto à excludente de responsabilidade por culpa exclusiva da vítima, Sebastião Geraldo de Oliveira (2005) define com precisão como sendo a situação em que "a causa única do acidente do trabalho tiver sido a sua conduta, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador."

Como se observa, a culpa exclusiva da vítima se caracteriza quando o dano acidentário é causado exclusivamente por culpa do empregado. Nesse caso, parte da doutrina critica a expressão "culpa exclusiva da vítima", assinalando que, na verdade, está-se diante de uma hipótese de dolo e não de culpa, podem ocorrer tanto dolo quanto culpa em sentido estrito por parte da vítima.

4.4 Do posicionamento majoritário

Para apresentar a questão de forma mais sistemática, analisou-se diversas decisões jurisprudenciais, nas quais, foram separadas cinco para uma análise mais abrangente e que auxiliaram na construção da resolução da problemática, essa pesquisa foi realizada no ano de 2024.

Ao examinar as decisões judiciais sobre a responsabilidade civil decorrente de acidentes de trabalho, é notável que, em sua maioria, o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador é, em geral, subjetiva.

No entanto, é importante mencionar que existem ministros que são exceções a essa regra no referido Tribunal, defendendo a aplicação da responsabilidade civil objetiva, por outro lado, é possível observar que os Tribunais Regionais do Trabalho têm proferido decisões que sustentam a tese da responsabilidade civil objetiva.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DE TRABALHO. LESÕES CORPORAIS LEVES. O dano como pressuposto da indenização civil, pode ser conceituado como toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos, como o patrimônio, corpo, vida, saúde, honra e bem-estar. Se não há prejuízo ou lesão, não há o que reparar. A partir desta diretriz, tem-se que, não é todo acidente de trabalho que gera direito à indenização para a vítima, ainda que perfeitamente caracterizados o nexo causal e a culpa patronal do empregador. O

ressarcimento só ocorrerá se o acidente causar algum tipo de dano ao empregado. (TRT 18-RO.0001639- 51.2011.1801.28 Rel. KATHIA MARIA BEM TEMPO DE ALBUQUERQUE 1ª Turma, 19/09/2012) TRT 18-RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA-RO 0001639512011180128 GO-001639-51.2011.5118.0128 (TRT 18). Data de Publicação:19/09/2012.

Essa decisão aborda a questão da indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, especificamente quando as lesões corporais são leves, tal jurisprudência destaca o princípio fundamental da reparação civil, que é a existência de um dano como pressuposto para a indenização.

O conceito de dano engloba todas as desvantagens que uma pessoa pode experimentar em seus bens jurídicos, como patrimônio, corpo, vida, saúde, honra e bem-estar, assim, se não há prejuízo ou lesão, não há fundamento para reparação.

A decisão ressalta que nem todo acidente de trabalho que resulta em lesões gera automaticamente direito à indenização para a vítima, mesmo que haja comprovação do nexos causal e da culpa do empregador, a reparação só será devida se o acidente provocar algum tipo de dano ao empregado.

Portanto, a decisão destaca a importância de avaliar se houve efetivamente um dano decorrente do acidente de trabalho para determinar a necessidade de indenização, mesmo que o nexos causal e a culpa do empregador estejam estabelecidos.

ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. ATO INSEGURO. As demandadas não concorreram para o dano suportado pela obreira, tampouco poderiam evitá-lo, restando caracterizada a culpa exclusiva da vítima, com o rompimento do nexos causal. Por consequente, não há como atribuir qualquer conduta ilícita às rés, não havendo se falar em sua responsabilização civil pelo infortúnio ocorrido, de modo que as indenizações postuladas na presente reclamação deságuam mesmo na improcedência. Recurso das rés a que se dá provimento no aspecto. (TRT-2 10011229520185020203 SP, Relator: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 19/04/2021)

Essa jurisprudência trata de um caso de acidente de trabalho no qual se alega culpa exclusiva da vítima, as demandadas, ou seja, as partes requeridas no processo, argumentaram que não contribuíram para o dano sofrido pelo trabalhador e que este poderia ter sido evitado pela própria vítima, configurando assim a culpa exclusiva dela.

O tribunal concordou com esse argumento, considerando que não houve contribuição das rés para o ocorrido e que o trabalhador agiu de maneira insegura, rompendo o nexo causal entre sua conduta e o dano, portanto, concluiu que não há fundamentos para atribuir responsabilidade civil às rés pelo acidente, resultando na improcedência das indenizações solicitadas na reclamação.

Essa decisão destaca a importância de analisar as circunstâncias específicas de cada caso de acidente de trabalho e considerar se a conduta da vítima teve um papel determinante no ocorrido, o que pode influenciar na responsabilização das partes envolvidas.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CONCAUSA. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAIS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. 1. A legislação previdenciária equipara a doença profissional a acidente do trabalho ainda que o trabalho não tenha sido causa única, mas desde que contribua, diretamente, para o surgimento ou agravamento da lesão, conforme dispõe o art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. Pontue-se que, para a configuração da concausa, não importa se a doença tem caráter congênito ou degenerativo, bastando que o trabalho em condições inadequadas tenha concorrido para a ocorrência do infortúnio. 2. Nessa esteira, comprovada a existência de nexo de concausalidade entre a moléstia da autora e o labor, caracteriza-se a responsabilidade civil. Cabíveis, assim, as indenizações respectivas, a cargo do empregador. 3. Caracterizado o acidente do trabalho, nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91, faz jus a empregada ao reconhecimento da estabilidade provisória prevista no art. 118 da mencionada norma. Incidência da parte final do item II da Súmula 378 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 6134120185110007, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 27/10/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/11/2021)

Essa jurisprudência trata de um caso envolvendo doença ocupacional e responsabilidade civil do empregador, o tribunal considerou que a legislação previdenciária equipara a doença profissional a um acidente de trabalho, mesmo que o trabalho não seja a única causa, desde que contribua diretamente para o surgimento ou agravamento da lesão.

Nesse caso específico, foi comprovada a existência de nexo de concausalidade entre a doença da trabalhadora e o ambiente laboral, o que caracteriza a responsabilidade civil do empregador, portanto, foram consideradas cabíveis as indenizações por danos morais e materiais, que devem ser suportadas pelo empregador.

Além disso, devido ao reconhecimento do acidente de trabalho, a empregada tem direito à estabilidade provisória prevista na legislação trabalhista.

Essa decisão destaca a importância de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores no ambiente laboral e reconhece a responsabilidade do empregador quando a atividade profissional contribui para o surgimento ou agravamento de doenças ocupacionais.

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL IN RE IPSA. De acordo com a doutrina, a jurisprudência desta E. Corte Regional e do C. Tribunal Superior do Trabalho, o dano moral decorrente de acidente de trabalho e/ou doença profissional é espécie de dano in re ipsa, que prescinde de comprovação. Basta, portanto, a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, os quais restaram evidenciados na hipótese. A existência do acidente decorrente do trabalho é ato antijurídico que, por si só, já ocasiona lesão extrapatrimonial ao trabalhador, sendo espécie de dano moral in re ipsa - ou seja, tem seus efeitos jurídicos já presumidos -, sendo dispensável a prova de outro dano concreto, como dor ou mesmo alteração da capacidade laborativa. (TRT-5 - RecOrd: 00005105120145050521 BA, Relator: NORBERTO FRERICHES, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 21/05/2019.)

Essa jurisprudência aborda a questão do dano moral decorrente de acidente de trabalho, de acordo com a doutrina e a jurisprudência citadas, esse tipo de dano é considerado uma espécie de dano *in re ipsa*, ou seja, um dano que decorre diretamente do próprio fato, dispensando a necessidade de comprovação específica.

Nesse contexto, para que seja reconhecido o dano moral decorrente de acidente de trabalho, basta a demonstração do ato ilícito por parte do empregador ou da empresa, bem como do nexo causal entre esse ato e o dano sofrido pelo trabalhador.

O acidente de trabalho, por si só, é considerado um ato antijurídico que causa uma lesão extrapatrimonial ao trabalhador, portanto, os efeitos jurídicos desse tipo de dano são presumidos, não sendo necessária a prova de outros danos concretos, como dor ou alteração da capacidade laborativa, para que seja concedida a reparação por danos morais.

Essa jurisprudência reflete uma tendência de facilitar o acesso à reparação por danos morais em casos de acidentes de trabalho, considerando a natureza especial desses eventos e os impactos que causam na vida dos trabalhadores.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA LESÃO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Conforme jurisprudência consolidada nesta Corte, o termo inicial para aferir o lapso prescricional para o ajuizamento da ação trabalhista, cuja pretensão é a reparação de danos morais, materiais e/ou estéticos decorrentes de acidente do trabalho (ou doença profissional a ele equiparado), é a data em que a vítima toma conhecimento efetivo da lesão e de sua extensão. Na hipótese de o acidente ocorrer após a promulgação da EC nº 45/2004 (31/12/2004), aplica-se a regra prescricional do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. De outra sorte, caso efetive-se antes, incide a prescrição civil, observada a regra de transição do artigo 2.028 do Código Civil/2002. Outrossim, quanto à actio nata, o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento firme no sentido de que coincide com a data da aposentadoria por invalidez ou do retorno ao trabalho após afastamento por auxílio-doença. No caso dos autos, o acidente do trabalho aconteceu em 2013 e a aposentadoria por invalidez ocorreu em 02/10/2014, o que faz incidir a diretriz do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República. E, considerando-se que a aposentadoria por invalidez não extingue o contrato de trabalho, mas apenas o suspende, incide o prazo quinquenal previsto no referido preceito constitucional. Desse modo, ajuizada a reclamação em 12/07/2018, não há prescrição a ser declarada. Precedentes. Transcendência política constatada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8125220185120034, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 12/05/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021)

Essa decisão aborda a questão da prescrição em casos de ações trabalhistas relacionadas a acidentes de trabalho, de acordo com a jurisprudência consolidada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o prazo prescricional para o ajuizamento de ações que buscam reparação por danos morais, materiais e/ou estéticos decorrentes de acidente de trabalho é contado a partir da data em que a vítima tem ciência efetiva da lesão e de sua extensão.

No caso específico mencionado, em que o acidente de trabalho ocorreu em 2013 e a aposentadoria por invalidez foi concedida em 02/10/2014, o prazo prescricional aplicável é o estabelecido no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, esse dispositivo prevê um prazo de cinco anos para o trabalhador buscar seus direitos na Justiça.

É importante ressaltar que a aposentadoria por invalidez, nesse contexto, não extingue o contrato de trabalho, apenas o suspende, portanto, o prazo prescricional continua correndo mesmo durante o período de afastamento por invalidez.

Assim, considerando que a reclamação foi ajuizada em 12/07/2018, dentro do prazo quinquenal previsto na Constituição, não há prescrição a ser declarada nesse caso específico.

Essa decisão reforça a importância de se observar cuidadosamente os prazos prescricionais em casos de acidentes de trabalho, levando em conta as particularidades de cada situação e os marcos temporais relevantes, como a data da ciência da lesão e da concessão de benefícios previdenciários.

Ao examinar as decisões judiciais sobre a responsabilidade civil decorrente de acidentes de trabalho, é notável que, em sua maioria, o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador é, em geral, subjetiva, no entanto, é importante mencionar que existem ministros que são exceções a essa regra no referido Tribunal, defendendo a aplicação da responsabilidade civil objetiva, por outro lado, é possível observar que os Tribunais Regionais do Trabalho têm proferido decisões que sustentam a tese da responsabilidade civil objetiva.

As jurisprudências fornecidas, por meio da análise de acórdãos e ementários oferecem perspectivas importantes sobre a extensão da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho no contexto brasileiro, em primeiro lugar, destaca-se que, em sua maioria, o Tribunal Superior do Trabalho adota a responsabilidade civil subjetiva do empregador, respondendo à pergunta inicial do trabalho, ou seja, relativo à sua extensão de responsabilidade.

Tal fato significa que, em geral, é necessário comprovar a culpa do empregador para que ele seja responsabilizado pelos danos causados ao trabalhador, no entanto, a existência de ministros que defendem a aplicação da responsabilidade civil objetiva indica uma diversidade de entendimentos dentro do próprio Tribunal.

Por outro lado, os Tribunais Regionais do Trabalho têm proferido decisões que sustentam a tese da responsabilidade civil objetiva o que indica uma tendência de aplicação dessa teoria em nível regional, sugerindo que, embora a jurisprudência majoritária ainda favoreça a responsabilidade civil subjetiva.

Nesse contexto, é possível observar que no momento, existe uma discussão em andamento sobre a possibilidade de adotar uma abordagem mais

ampla e objetiva para responsabilizar os empregadores por acidentes de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, o empregador possui responsabilidade objetiva pelos acidentes de trabalho, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A jurisprudência tem reafirmado a ampla responsabilidade do empregador, abrangendo não apenas acidentes típicos, mas também doenças ocupacionais e acidentes de trajeto, desde que ocorridos durante o desempenho das atividades laborais.

As normas trabalhistas e previdenciárias brasileiras, como a Lei nº 8.213/91, estabelecem diretrizes claras sobre a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Contudo, identificam-se excludentes de responsabilidade, como a culpa exclusiva do empregado, caso fortuito ou força maior, que podem limitar a responsabilização do empregador em determinadas circunstâncias.

Para resolver o problema da extensão da responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho no contexto brasileiro, considerando as disposições legais, as excludentes de responsabilidade e as decisões judiciais pertinentes, torna-se elementar realizar a implementação de programas de prevenção e segurança, aperfeiçoar legislação e normas regulamentadoras, e ainda, a educação e conscientização, além disso, a aplicação da responsabilidade objetiva torna-se essencial, na qual, de fato, casos em culpa de terceiro, falta de utilização de equipamentos adequados, caso fortuito e força maior, devem ser utilizados como excludentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

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

BRASIL. TST - **RR: 8125220185120034**, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 12/05/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021.

BRASIL. **TRT 18-RECURSO ORDINÁRIO** TRABALHISTA-RO 0001639512011180128 GO-001639-51.2011.5118.0128 (TRT 18). Data de Publicação:19/09/2012

BRASIL. TRT-5 – **Rec. Ord: 00005105120145050521** BA, Relator: NORBERTO FRERICHS, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 21/05/2019.

BRASIL. TRT-2 **10011229520185020203 SP**, Relator: JORGE EDUARDO ASSAD, 12ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 19/04/2021

BRASIL. TST - **AIRR: 6134120185110007**, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 27/10/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 05/11/2021.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

CAMPOS, A. *et al.* **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. [s.l.]: [s.n.], 2017. Mimeo

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 15. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2013

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. JusBrasil. 2014. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direitodotrabalhomundoenobrasil#:~:text=At%C3%A9%20a%20promulga%C3%A7%C3%A3o%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o,do%20Trabalho%20que%20pode%20ser>. Acesso em 06 de fev. de 2024.

COSTA, Jefferson Alexandre da. **Breve histórico do direito do trabalho brasileiro**. Jus.com.br. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56743/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>. Acesso em 06 de abr. de 2022

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

FRANCO, Raquel Veras. **Breve Histórico da Justiça e do Direito do Trabalho no Mundo**. 2013. SRCAR-TST Disponível em: http://www.amatra14.org.br/pdf/historia_justica_do_trabalho_no_mundo.pdf. Acesso em 04 de fev. de 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2013

PINO ESTRADA, Manuel Martin. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face dos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: Ltr, 2006

SALIM, Adib Pereira Netto. A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho. In: **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, vol. 69, n. 1, jan/jun 2005. p. 459

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

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

SELL, Ingeborg. **Manual de saúde e segurança do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

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

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

VOGEL, L. H. **Negociar direitos? Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002)**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2013.

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