

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Sandy Caminha Silva

**REPARAÇÃO AO TRABALHADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO:
ASPECTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Santa Cruz do Sul
2024

Sandy Caminha Silva

**REPARAÇÃO AO TRABALHADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO:
ASPECTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como condição para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso A.

Orientador: Prof. Dr. Almiro Eduardo de Almeida.

Santa Cruz do Sul

2024

"O verdadeiro conhecimento vem de experimentar, questionar e descobrir por si mesmo".

- Albert Einstein

AGRADECIMENTOS

Queridos familiares e professores, a conclusão deste curso não teria sido possível sem o apoio e a colaboração de muitas pessoas, às quais gostaria de expressar minha profunda gratidão.

Primeiramente, agradeço a Deus pela força, saúde, sabedoria e por ter colocado as pessoas certas em minha vida durante toda a jornada acadêmica.

Aos meus pais, agradeço o amor incondicional, apoio emocional e por sempre acreditarem no meu potencial.

Sou profundamente grato à minha vó e ao meu padrinho por estarem sempre ao meu lado.

Manifesto minha gratidão ao meu orientador por sua orientação precisa e por compartilhar seu vasto conhecimento, ajudando-me a superar os desafios ao longo deste trabalho.

Este trabalho simboliza não somente minha trajetória acadêmica, mas também a colaboração de todos vocês para o meu crescimento e aprimoramento. Desejo que possamos continuar trilhando juntos, nos inspirando reciprocamente e comemorando as futuras conquistas que ainda estão por vir.

RESUMO

No Brasil, a responsabilização do empregador nos acidentes de trabalho surgiu com a criação da Lei de Acidentes do Trabalho, em 1919. Essa legislação estabelecia a obrigação do empregador de adotar medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, além de garantir a assistência médica e a indenização aos trabalhadores acidentados. Ao longo do tempo, a legislação brasileira foi evoluindo e se tornando mais abrangente, estabelecendo normas de segurança e saúde no trabalho, criando órgãos fiscalizadores e regulamentando a responsabilidade e obrigações do empregador nos acidentes de trabalho. Uma dessas obrigações do empregador é adotar todas as medidas possíveis para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho. Não obstante, caso ocorra algum acidente de trabalho, pode surgir o dever de indenizar o trabalhador por danos ou prejuízos que decorrem do acidente. Essa indenização deverá ser exigida mediante uma ação de responsabilização civil do empregador. A presente pesquisa busca compreender a responsabilidade do empregador frente ao trabalhador atualmente. Entender as obrigações que o empregador adquiriu quando assumiu o risco da atividade econômica é de suma importância, tendo em vista que muitos trabalhadores estão em situação de vulnerabilidade, com baixa escolaridade e com uma remuneração só para a subsistência. Por outro lado, também se faz necessário pesquisar as hipóteses em que o empregador não deverá ser responsabilizado em caso de um acidente de trabalho. Em suma, a compreensão da necessidade de garantir ao trabalhador condições dignas e seguras de trabalho podem levar a uma diminuição de acidentes no ambiente de trabalho. Além disso, o correto dimensionamento da responsabilidade do empregador pode ser um estímulo para criação de uma cultura institucional com políticas mais robustas e eficazes de segurança do trabalho.

Palavras-chave: Acidentes de Trabalho. Legislação brasileira. Prevenção e Segurança. Responsabilidade do Empregador.

ABSTRACT

In Brazil, employer accountability in workplace accidents emerged with the creation of the Workplace Accident Law in 1919. This legislation established the employer's obligation to adopt measures for preventing accidents and occupational diseases, as well as ensuring medical assistance and compensation for injured workers. Over time, Brazilian legislation evolved, becoming more comprehensive, establishing safety and health standards at work, creating regulatory bodies, and regulating the employer's responsibility and obligations in workplace accidents. One of these obligations is for the employer to take all possible measures to prevent workplace accidents. However, if a workplace accident occurs, there may arise the duty to compensate the worker for damages or losses resulting from the accident. This compensation should be sought through a civil liability action against the employer. This research seeks to understand the current employer's responsibility towards the worker. Understanding the obligations that the employer assumed when taking on the risk of economic activity is of paramount importance, considering that many workers are in vulnerable situations, with low education levels and earning just enough for subsistence. On the other hand, it is also necessary to investigate the circumstances in which the employer should not be held responsible in case of a workplace accident. In summary, understanding the need to ensure dignified and safe working conditions for workers can lead to a reduction in workplace accidents. Furthermore, the correct assessment of employer responsibility can be an incentive for the creation of an institutional culture with more robust and effective workplace safety policies.

Keywords: Workplace Accidents. Brazilian Legislation. Prevention and Safety. Employer Responsibility

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO	9
2.1	Definição e características do acidente de trabalho	9
2.2	Principais causas dos acidentes de trabalho	19
2.3	Consequências dos acidentes de trabalho: espécies de danos	24
2.3.1	Lesões físicas	24
2.3.2	Impactos emocionais e psicológicos (biológicos)	26
2.3.3	Perda de renda por parte do trabalhador	27
3	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	29
3.1	Requisitos da responsabilidade civil	29
3.2	Excludentes do nexo de causalidade e sua aplicabilidade nos casos de acidente de trabalho	34
3.3	Indenizações decorrentes da responsabilidade civil em caso de acidente de trabalho	37
4.	CONCLUSÃO	46
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca analisar a responsabilidade patronal nos casos de acidente de trabalho, tema que desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos e na segurança dos trabalhadores, buscando aumentar a cultura de prevenção de acidentes no ambiente laboral e as implicações jurídicas do acidente de trabalho para o empregador, utilizando uma abordagem qualitativa e focando na análise de documentos. Para realizar essa análise de forma abrangente, é necessário contar com uma base teórica consistente que se apoie em literaturas especializadas, legislação aplicável e entendimentos jurisprudenciais.

Buscando uma abordagem o mais completa possível do assunto, dentro dos limites de um trabalho de conclusão de curso, dividimos o presente trabalho em dois capítulos e cada capítulo em três seções.

Em primeiro lugar, trataremos de identificar o que se entende por acidente de trabalho e o que não deve ser considerado como tal. Para tanto, será preciso identificar aquelas características que são essenciais e aquelas não essenciais, para que determinado sinistro seja considerado como um acidente laboral. Sobre isso, trataremos na primeira seção do primeiro capítulo.

Após a sua correta identificação, devemos pesquisar quais são as principais causas dos acidentes de trabalho, com o intuito, inclusive, de evitá-los, sempre que possível. Nesse ponto estaremos tratando propriamente da atenção preventiva à saúde e integridade física do trabalhador. O tema será desenvolvido na segunda seção do primeiro capítulo.

Só então, passaremos a tratar das consequências dos acidentes de trabalho, na terceira seção do primeiro capítulo. Em termos físicos, o acidente de trabalho pode resultar em lesões graves, incapacidade temporária ou permanente, limitações na mobilidade e dificuldades nas realizações diárias. Isso pode levar a alterações na qualidade de vida, dependência de cuidados e necessidade de reabilitação física, dentre outras consequências.

O segundo capítulo tratará especificamente da responsabilidade civil do empregador e também está dividido em três seções. Na primeira, trataremos dos requisitos necessários para a configuração da responsabilidade civil em suas diferentes modalidades, a saber, responsabilidade civil subjetiva e responsabilidade civil objetiva.

A segunda seção do segundo capítulo será dedicada à análise das excludentes do nexo causa, tais como o fato de terceiro, a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito e a força maior. Analisaremos a forma como cada excludente é, ou não, aplicada nos casos de acidente de trabalho.

Por fim, a última seção do segundo capítulo tratará propriamente das diferentes indenizações devidas pelo empregador nos casos de acidente de trabalho em que estejam presentes os requisitos da responsabilidade civil e não se verifique nenhum excludente de causalidade.

Em todas as seções analisaremos não só a legislação e a doutrina pertinente, mas também como a jurisprudência dos tribunais trabalhistas vem tratando das questões abordadas.

Entendemos que a responsabilização do empregador pode servir como um mecanismo de garantia dos direitos dos trabalhadores. Quando um acidente ocorre no ambiente de trabalho, o empregador deve ser responsabilizado caso não tenha providenciado as condições adequadas de segurança, treinamento e orientação aos trabalhadores. Ao responsabilizar o empregador, é possível assegurar que os empregados sejam devidamente protegidos em seu ambiente de trabalho, evitando futuros acidentes e garantindo a integridade física e mental dos trabalhadores.

A devida responsabilização também contribui para a promoção da justiça social, pois garante que os trabalhadores tenham seus direitos respeitados e recebam uma compensação justa em caso de violação. Isso fortalece a relação de confiança entre empregados e empregadores, além de estimular práticas empresariais mais éticas e responsáveis.

Em resumo, a responsabilização civil do empregador é fundamental para proteger os direitos dos trabalhadores, garantir a sua segurança e promover a justiça social nas relações de trabalho.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO

Antes de tratar propriamente da responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho, entendemos indispensável uma correta compreensão do que vem a ser (ou a não ser) o próprio acidente de trabalho; ou seja, é necessária uma contextualização do acidente de trabalho. É justamente disso que trataremos nesse primeiro capítulo do trabalho. Em primeiro lugar, abordaremos os elementos presentes em sua definição jurídica, pesquisando quais são as suas características essenciais e não-essenciais.

Somente após ter identificado precisamente o instituto, poderemos perquirir quais são as suas causas mais comuns, até mesmo para que possamos evitá-lo de uma forma mais efetiva. Por fim, mister se faz tratar das principais consequências da ocorrência de um acidente de trabalho, tanto na esfera jurídica, quanto social e econômica.

É sobre esses assuntos que passaremos a tratar nas seções que compõem esse capítulo do trabalho.

2.1 Definição e características do acidente de trabalho

Todo trabalho traz riscos. No entanto, algumas funções apresentam um risco inerente ao exercício da função, por isso o empregador paga um salário adicional ao empregado como compensação pela exposição constante ao risco. No artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal de 1988, são estabelecidos adicionais para atividades penosas, insalubres e perigosas.

Os adicionais são valores extras que os trabalhadores recebem em situações específicas, como horas extras, adicional noturno, insalubridade, entre outros. Esses adicionais são pagos para compensar condições ou esforços adicionais no trabalho.

Com isso, podemos observar que a maioria dos "acidentes" que ocorrem em ambientes fabris não são imprevisíveis, no entanto, mesmo que os trabalhadores recebam esses adicionais, se houver qualquer dano ou prejuízo causado a eles devido à negligência ou descumprimento das leis trabalhistas por parte do empregador, a responsabilidade de indenizar permanece. Isso significa que o empregador ainda terá que arcar com possíveis indenizações relacionadas a danos físicos, morais, materiais ou qualquer outro tipo de prejuízo que o trabalhador tenha sofrido. (OLIVEIRA, 2020)

Para Martins (2022) é de extrema importância ressaltar que é obrigação do empregador indenizar qualquer dano ou prejuízo causado aos empregados devido à sua negligência ou violação das leis trabalhistas, na sua decisão, a Desembargadora Beatriz Renck ressalta de forma enfática a importância do estabelecimento de um nexo causal entre o dano sofrido e a atividade profissional, vejamos:

ACIDENTE DE TRABALHO EQUIPARADO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. A figura do acidente de trabalho "equiparado" contida no art. 21 da Lei 8.213/91 é aplicável para fins previdenciários, não abrangendo a responsabilidade civil da empresa no caso de infortúnio ocorrido durante o intervalo intrajornada em ambiente alheio ao espaço físico do empregador - e sem dever de proteção - e envolvendo atividade não relacionada ao exercício profissional. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020401-14.2022.5.04.0551 ROT, em 30/11/2023, Desembargadora Beatriz Renck).

Os acidentes de trabalho têm um grande impacto na sociedade como um todo e estão entre os maiores problemas de saúde pública do mundo. Esta é uma questão que envolve não apenas os trabalhadores, mas também o governo, os empresários e a economia em geral. Além de causar danos sociais como mortes e lesões aos trabalhadores, os acidentes de trabalho também causam perdas financeiras substanciais. Portanto, todos estão preocupados em diminuir esses acidentes (FILHO; RAMOS, 2015).

O Tribunal Superior do Trabalho afirma que esses acidentes têm consequências não apenas jurídicas. Em casos de acidentes menos graves, em que o trabalhador precisa se ausentar por menos de quinze dias, o empregador fica temporariamente sem a mão de obra do trabalhador e é obrigado a pagar os custos financeiros da relação de emprego. Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho determinou que é responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) administrar benefícios como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. Apenas em 2010, a Previdência Social estimou gastar cerca de 17 bilhões de reais com essas vantagens.

Em tal situação, é fundamental que a análise de acidentes para atingir o objetivo de prevenção não se baseie na noção de que o sistema de produção é confiável e que as pessoas são o elo mais fraco da cadeia. Além disso, é fundamental não pensar que o fracasso humano é causado por fatores pessoais ou que o incumprimento das regras regulamentares é resultado de escolhas "conscientes" dos funcionários. Como

resultado, as ações derivadas destas análises não devem se limitar a punições e "formação", pois esses métodos não ajudam na prevenção eficaz e a longo prazo de acidentes (FILHO; RAMOS, 2015).

A lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, estabelece o conceito de acidente de trabalho no art. 2º. De acordo com essa definição, acidente de trabalho é toda ocorrência que resulta em lesão corporal ou perturbação funcional, causando morte, perda, redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (Brasil, 1976). Essa definição se aplica a acidentes que acontecem durante o exercício do trabalho a serviço da empresa, tanto dentro das dependências da empresa quanto em ambiente doméstico no caso de trabalhadores domésticos. Além disso, o parágrafo 1º do mesmo artigo estabelece a equiparação de outras situações como acidente de trabalho.

Temos também doenças profissionais e acidentes de trabalho típicos e comparativos. O Decreto-Lei nº 293 distingue entre doenças profissionais causadas por agentes físicos, químicos e biológicos específicos de determinadas funções ou diretamente causadas pelas condições especiais ou especiais desse tipo de trabalho. A doença profissional é direta e exclusivamente resultado da execução do trabalho e das características específicas ou especiais sob as quais esse trabalho é realizado (ASSUNÇÃO, 2022).

As doenças profissionais, também chamadas de doença profissional típica, configuram-se como aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão. Neste caso há uma presunção absoluta da existência do nexo causal com a atividade. Por sua vez, a doença do trabalho ou doença profissional atípica é aquela que sua origem tem razão na atividade exercida, contudo, essa não está obrigatoriamente vinculada ao desempenho desse trabalho. (SÁ, GOMIDE, SÁ, 2017, p.5)

Além disso, é importante mencionar também o acidente de trajeto, que ocorre quando um empregado sofre um acidente fora das dependências da empresa durante o percurso de ida para o trabalho ou de volta para sua residência, independentemente do meio de locomoção utilizado (BRASIL, 1991). Este tipo de acidente é igualmente relevante e deve ser considerado quando se discute a segurança no ambiente de trabalho, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é de que o acidente de trajeto, ou seja, aquele ocorrido no percurso entre a residência e o local de trabalho, não deve ser indenizado ao empregado, vejamos:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, MATERIAL E ESTÉTICO DECORRENTE DE ACIDENTE DE PERCURSO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Acidente de trajeto que se equipara a acidente de trabalho apenas para efeitos previdenciários. Hipótese dos autos em que a reclamada não concorreu para o acidente ocorrido com o reclamante, restando indevidas as indenizações postuladas. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0021322-18.2021.5.04.0030 ROT, em 31/08/2023, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

Esse entendimento é significativo porque delinea uma diferença entre os efeitos previdenciários e os efeitos civis de um acidente de trajeto. Embora, para fins de benefícios do INSS, o acidente de trajeto seja tratado como acidente de trabalho, possibilitando ao trabalhador acesso a benefícios como o auxílio-doença acidentário, a aposentadoria por invalidez ou a pensão por morte, não há, necessariamente, um dever de indenização por parte do empregador. Isso se deve ao fato de que o empregador não tem controle sobre o ambiente externo à empresa e, portanto, não pode ser responsabilizado por eventos que ocorrem fora de seu domínio direto.

Essa distinção tem implicações práticas importantes. Do ponto de vista previdenciário, o trabalhador é amparado pela legislação que reconhece a necessidade de suporte em caso de acidente de trajeto. No entanto, na esfera civil, a ausência de responsabilidade do empregador significa que não haverá compensação financeira por danos morais, materiais ou estéticos decorrentes de tais acidentes, salvo em situações em que se comprove que o empregador concorreu diretamente para a ocorrência do acidente.

Portanto, a consideração dos acidentes de trajeto na discussão sobre a segurança no trabalho ressalta a complexidade da legislação trabalhista e previdenciária, bem como a necessidade de uma análise cuidadosa dos contextos e das responsabilidades envolvidas. Isso também enfatiza a importância de políticas públicas voltadas à segurança no trânsito e à melhoria das condições de transporte para os trabalhadores, contribuindo para a prevenção de acidentes no percurso entre casa e trabalho.

Um acidente de trabalho, de acordo com o artigo 19 da Lei 8.213/91, em sentido próprio, é considerado como tal quando ocorre durante a realização das atividades profissionais em benefício da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, incapacidade permanente ou temporária para o trabalho, seja de forma total ou parcial. (BRASIL, 1991)

É considerado acidente de trabalho em sentido próprio não apenas o trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico, mas também o exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 da Lei 8.213/91, que são os segurados especiais. Esses segurados especiais incluem a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele, que trabalha individualmente ou em regime de economia familiar, mesmo que com o auxílio eventual de terceiros. (BRASIL, 1991)

Em sentido impróprio, de acordo com o artigo 20 da Lei 8.213/91, é de suma importância destacar que o acidente de trabalho não se restringe unicamente aos incidentes físicos, mas abrange igualmente situações de enfermidades ocupacionais, tais como aquelas relacionadas às atividades que expõem o trabalhador a agentes prejudiciais à saúde, a exemplo de ruídos excessivos, poeiras, substâncias químicas e outros. Ainda, o artigo 20 define e conceitua a doença profissional e a doença do trabalho. A doença profissional é aquela que é causada ou desencadeada pelo desempenho de uma atividade específica e está listada no catálogo elaborado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (BRASIL, 1991; MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2024).

O Ministério da Saúde decidiu atualizar a lista de doenças do trabalho, incluindo 165 novas patologias. Essa revisão ocorreu após 24 anos da criação da lista e abrange diversas condições (BRASIL, 2024). Com essa atualização, foram adicionadas patologias tanto físicas quanto mentais, incluindo a Covid-19. Além disso, a lista também foi ampliada para abranger mais transtornos mentais e comportamentais que podem ser consequências de exposições ocupacionais. Houve também atualizações em outras categorias de doenças, como câncer, doenças do sistema respiratório, doenças do sistema musculoesquelético e doenças da pele (BRASIL, 2024).

A doença ocupacional ocorre devido às condições e características da atividade profissional desempenhada pelo trabalhador e está diretamente relacionada a ele, conforme descrito na lista mencionada no inciso I do art. 20 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991). Analisemos o que a legislação afirma.

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

- 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;
- 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.

Como se pode verificar da leitura do artigo transcrito, vê-se que estão nele transcritas as categorias de doenças que são reconhecidas como acidente do trabalho. Segundo este artigo, consideram-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas: doença profissional e doença do trabalho.

A doença profissional é aquela que é causada ou desencadeada pelo exercício de uma atividade específica, peculiar a determinada profissão. Para ser considerada como tal, a doença deve constar em uma lista elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, que identifica quais são as enfermidades relacionadas ao trabalho em diversas atividades profissionais.

Já a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado. Essas condições especiais estão diretamente relacionadas às atividades laborais e também são listadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social para efeito de reconhecimento como acidente do trabalho. Aqui estão exemplos de casos em que a Justiça do Trabalho considerou a doença profissional ou ocupacional como acidente:

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. DOENÇA OCUPACIONAL. ACIDENTE DE TRABALHO. O Tribunal Regional concluiu, com lastro nos elementos de prova, notadamente a prova pericial, que ficou comprovado o nexo concausal entre as atividades laborais executadas pela Reclamante e a doença que a acometeu, bem como a culpa, por omissão, da empresa, decorrente do descuido em zelar pela segurança física da empregada. Diante desse contexto, somente mediante o reexame do conjunto fático-probatório seria possível averiguar a tese recursal de que, além de não estar evidenciada a culpa patronal, não haviam sido comprovados o nexo causal e o dano efetivamente sofrido, o que é vedado pela Súmula n.º 126 desta Casa. (...). (RR - 47300-78.2008.5.12.0046, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 21/11/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018).

Esse trecho exemplifica um caso em que a Justiça do Trabalho reconheceu uma doença ocupacional como acidente de trabalho, com base nas evidências apresentadas durante o processo judicial. No caso específico, o Tribunal Regional

concluiu que havia um nexo concausal entre as atividades laborais desempenhadas pela trabalhadora e a doença que ela desenvolveu. Isso significa que as condições especiais do trabalho exercido contribuíram significativamente para o surgimento da enfermidade.

Além disso, o tribunal apontou que houve negligência por parte da empresa, que não cumpriu adequadamente com sua obrigação de garantir a segurança física da empregada. Essa omissão foi determinante para que fosse reconhecida a responsabilidade da empresa pelo acidente de trabalho, o que inclui tanto os aspectos de doença ocupacional quanto os de acidente propriamente dito.

O recurso de revista mencionado indica que a empresa contestou essa responsabilidade, argumentando que não havia sido demonstrada sua culpa nem estabelecido de forma clara o nexo causal entre as condições de trabalho e a doença da trabalhadora. No entanto, o tribunal decidiu que não caberia revisar essas conclusões devido à vedação estabelecida na Súmula nº 126, que impede o reexame do conjunto fático-probatório em instância superior.

Esse caso ilustra como a Justiça do Trabalho analisa e decide questões envolvendo doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, levando em consideração tanto as condições laborais quanto as responsabilidades legais das empresas na proteção da saúde de seus empregados.

O § 1º estabelece as doenças que não são consideradas doenças do trabalho, que são: a) doenças degenerativas; b) doenças inerentes ao grupo etário; c) doenças que não causem incapacidade para o trabalho; d) doenças endêmicas adquiridas por segurados habitantes de uma região onde ela se desenvolve, a menos que haja comprovação de que a doença foi resultado de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (DOMINGUES, 2018)

O § 2º do artigo mencionado estabelece que, quando não for possível listar todas as hipóteses dessas doenças, a Previdência Social deve considerar como acidente de trabalho aquelas doenças que resultarem das condições especiais em que o trabalho é executado e se relacionarem diretamente com ele, em casos excepcionais. (BRASIL, 1991)

O artigo 21 estabelece a forma de equiparar certas situações a um acidente de trabalho. O artigo aborda o acidente que ocorreu no local de trabalho, e embora não tenha sido a única razão, foi um fator direto para a morte do segurado, redução ou

perda de sua capacidade de trabalho, ou causou uma lesão que requer cuidados médicos para recuperação. (BRASIL, 1991)

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou colegas de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive por terceiros, devido a disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiros ou colegas de trabalho;
- d) ato de uma pessoa que não está em posse de suas faculdades mentais; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou (BRASIL, 1991).

As contaminações de empregados que resultam de doenças adquiridas durante o exercício de suas atividades devido a contaminação acidental são consideradas como equiparadas a acidentes de trabalho. (BRASIL, 1991)

Além disso, inclui-se o acidente sofrido pelo empregado, mesmo fora do local e horário de trabalho, em decorrência da execução de ordem ou realização de serviço sob a autoridade da empresa, durante viagens a serviço, inclusive para estudos financiados por ela visando a capacitação da mão-de-obra. Isso abrange qualquer meio de locomoção utilizado, inclusive veículos de propriedade do segurado, durante o acidente de trajeto entre a residência e o local de trabalho, independentemente do meio de locomoção utilizado. Essas situações ampliam o conceito de acidente de trabalho para além do ambiente físico da empresa, reconhecendo que atividades realizadas a serviço do empregador, mesmo que em locais diversos ou durante deslocamentos, também implicam riscos que devem ser cobertos pela legislação de acidentes de trabalho. (BRASIL, 1991)

Para que haja o reconhecimento e caracterização do acidente de trabalho, ou de situações legalmente equiparadas, é fundamental que a empresa emita a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), mesmo que fora do prazo estabelecido por lei. A CAT é um documento oficial que deve ser enviado à Previdência Social, cumprindo diversas funções essenciais no processo de garantia dos direitos do trabalhador acidentado.

Segundo a legislação previdenciária brasileira, especialmente no Art. 22 da Lei 8.213/91, o prazo para emissão da CAT está claramente definido. Esse documento não apenas informa à Previdência Social sobre o acidente ocorrido, mas também

permite que o trabalhador seja afastado das atividades caso necessário e que receba os benefícios previdenciários aos quais tem direito.

A emissão da CAT é crucial porque documenta oficialmente o acidente ou a situação equiparada, possibilitando o acesso do trabalhador aos benefícios como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, pensão por morte, entre outros, conforme as circunstâncias do caso. A ausência ou atraso na emissão da CAT pode dificultar ou atrasar o acesso do trabalhador a esses benefícios, afetando diretamente sua saúde financeira e física.

Buendel (2012) ressalta a importância desse procedimento como um passo essencial para a proteção do trabalhador e o cumprimento das obrigações legais por parte do empregador. A emissão da CAT não apenas cumpre um requisito legal, mas também serve como um mecanismo de controle e prevenção de acidentes, pois permite à empresa e às autoridades competentes identificar padrões e áreas de risco que necessitam de intervenção.

Para que haja o reconhecimento, bem como, a caracterização do acidente do trabalho, ou a situação legalmente equiparada, deve haver a emissão por parte da empresa da comunicação de acidente do trabalho (CAT) (mesmo que fora do prazo estabelecido por lei), que deve ser enviada a Previdência Social, para que o trabalhador vítima do acidente do trabalho se for o caso seja afastado das atividades, e sejam concedidos os benefícios previdenciários a que tem direito. Quanto ao prazo para a emissão da CAT está expressamente definido na legislação previdenciária no Art. 22 da Lei 8.213/91. (BUDEL, 2012)

Em paralelo, outros autores como Silva (2015) destacam que a CAT não deve ser vista apenas como um requisito burocrático, mas sim como uma ferramenta para garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores, proporcionando um registro formal que facilita a investigação e a prevenção de novos acidentes no ambiente de trabalho. Portanto, a emissão da CAT não se limita apenas a uma obrigação legal, mas representa um compromisso ético e moral com a saúde e segurança dos trabalhadores, assegurando que eventuais incidentes sejam devidamente documentados e que os direitos dos trabalhadores sejam plenamente respeitados e protegidos.

O artigo supracitado da Lei 8.213/91 prevê que os acidentes de trabalho devem ser comunicados à previdência social até um dia útil após o acontecimento, com a emissão da CAT (BRASIL, 1991).

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Em casos de acidente de trabalho ou doença profissional, é muito comum que empresas demorem ou se neguem a emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). No entanto, é importante ressaltar que a emissão da CAT não é essencial para caracterizar o acidente de trabalho. Trata-se apenas de um dever da empresa ou do empregador doméstico.

Geralmente, as pessoas têm conhecimento de que o sindicato tem a capacidade de emitir o CAT caso a empresa não o faça. No entanto, poucos sabem que o próprio trabalhador ou seus dependentes também podem realizar essa ação. Além deles, o médico que prestou atendimento ao trabalhador acidentado ou qualquer autoridade pública também pode formalizar a emissão do CAT. (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2022)

Mesmo sem a emissão da CAT, se a perícia médica do INSS reconhecer a incapacidade para o trabalho e o nexo entre o trabalho e o agravo, o beneficiário terá direito às prestações acidentárias devidas. Caso não haja o reconhecimento, o direito ao auxílio-doença ainda é garantido. (SILVA, 2018)

O Brasil ocupa a quarta posição no ranking de acidentes de trabalho fatais, contribuindo significativamente para as estatísticas globais. Mesmo em países que fizeram progressos significativos na prevenção dos acidentes de trabalho, os custos são elevados e difíceis de avaliar. Doenças e acidentes ocupacionais representam 4% do produto interno bruto (PIB) mundial, com esse número podendo aumentar 10% em países em desenvolvimento, como o Brasil. (SÁ, GOMIDE, SÁ, 2017)

Ao longo deste capítulo, abordamos as definições e características fundamentais dos acidentes de trabalho. Analisamos tanto os acidentes considerados próprios, quanto aqueles considerados impróprios pela Lei 8.213/91, assim como as doenças equiparadas a acidentes de trabalho. Também discutimos a obrigatoriedade da abertura da CAT por parte do empregador, embora esta não seja essencial para a configuração do acidente de trabalho. Agora, iremos examinar as principais causas dos acidentes de trabalho e discutir maneiras de preveni-los.

2.2 Principais causas dos acidentes de trabalho.

Um empregador deve priorizar a gestão dos erros humanos como parte fundamental para melhor controlar as falhas dos funcionários. Essa gestão deve ser uma colaboração entre o empregador, os funcionários e os técnicos em segurança do trabalho. Embora seja quase impossível eliminar completamente o erro humano, é essencial analisar os fatores que contribuem para essas falhas e desenvolver um plano robusto para evitar acidentes. (MACHADO; SILVA, 2021)

No contexto jurídico brasileiro, o empregador assume um papel central na proteção do ambiente de trabalho, sendo obrigado a adotar medidas preventivas contra acidentes típicos e doenças ocupacionais. Essas obrigações são delineadas pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre outras normativas, que exigem ações determinadas pelas autoridades competentes. (LUSTRE; BELTRAMELI, 2016)

Diversos fatores podem contribuir para a ocorrência desses infortúnios, como a falta de gestão de riscos tanto por parte das empresas quanto dos trabalhadores, a ausência ou uso inadequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a necessidade contínua de educação sobre técnicas de prevenção de acidentes para empregadores e empregados, e a implementação de sistemas de gestão que visem o monitoramento, controle e prevenção de acidentes. (SÁ; GOMIDE; SÁ, 2017)

A gestão de risco de acidentes deve ser uma responsabilidade conjunta e compartilhada entre o empregador e o empregado, devido à sua complexidade, exigindo a participação ativa de ambos. Durante a execução das atividades profissionais, é comum que os trabalhadores não tenham uma plena consciência dos perigos envolvidos, sobretudo em áreas com funcionários de baixa escolaridade. Essa falta de desconhecimento pode resultar em uma falsa sensação de segurança ao realizar determinadas tarefas do cotidiano, tornando fundamental que tanto o empregador quanto o empregado estejam constantemente envolvidos na identificação, avaliação e redução dos riscos, mediante ações preventivas e corretivas adequadas. (MACHADO, João)

A educação desempenha um papel crucial na interação entre segurança do trabalho e saúde, desempenhando um papel significativo na redução e prevenção de acidentes. Educar os trabalhadores sobre os riscos presentes no ambiente laboral não apenas aumenta sua conscientização, mas também capacita-os a adotar

comportamentos seguros. Essa abordagem educativa não se limita apenas à transmissão de conhecimentos teóricos, mas envolve também a prática diária através do Diálogo Diário de Segurança (DDS).

O Diálogo Diário de Segurança é uma ferramenta essencial para promover a comunicação aberta entre gestores e trabalhadores. Nele, são discutidas as condições de trabalho, o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e quaisquer preocupações relacionadas à segurança. Essas interações não apenas criam um ambiente de trabalho mais seguro, mas também fortalecem o compromisso mútuo com a segurança e a saúde ocupacional. (LOPES; SANTOS, 2023)

Para efetivar uma mudança de comportamento e uma prevenção eficaz de acidentes, é imprescindível que os trabalhadores compreendam não apenas os riscos, mas também a importância de suas próprias ações na promoção de um ambiente de trabalho seguro. A participação ativa dos trabalhadores no processo educativo não apenas fortalece seu engajamento, mas também reforça a cultura de segurança dentro da organização. Isso não apenas atende às exigências legais, mas também protege a integridade física e mental dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Administrar o envolvimento cognitivo dos trabalhadores envolve um conjunto complexo de exigências situacionais e reflexões sobre suas habilidades individuais. Nesse contexto, a metacognição desempenha um papel fundamental, referindo-se ao grau de autoconhecimento que os indivíduos possuem sobre suas próprias capacidades e processos mentais. A metacognição não apenas revela as habilidades dos trabalhadores, mas também os desafia a lidar com os riscos inerentes ao ambiente de trabalho.

Esses riscos não se restringem apenas aos acidentes físicos, mas também abrangem a preocupação com a tomada de decisões equivocadas, que pode resultar em um desempenho insatisfatório ou até mesmo na perda do emprego. De fato, a pressão para atender às expectativas da empresa e manter um desempenho consistente é uma realidade constante para os trabalhadores contemporâneos. (SOARES, FILHO, 2015)

Nesse sentido, a gestão eficaz do envolvimento cognitivo não apenas requer o reconhecimento e a promoção das habilidades individuais dos trabalhadores, mas também a implementação de estratégias que apoiem a tomada de decisões informadas e a redução de erros. Isso pode incluir programas de treinamento

contínuo, mentoring e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a aprendizagem contínua e a melhoria contínua.

A conscientização e capacitação dos trabalhadores desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa abordagem visa minimizar os perigos potenciais e prevenir a ocorrência de acidentes, garantindo não apenas a integridade física dos funcionários, mas também a eficiência operacional das empresas. Miranda e Silva (2023, p. 78) destacam a importância da colaboração entre empregadores e empregados para estabelecer uma cultura organizacional que priorize a segurança no local de trabalho.

Possivelmente, ao deixar de usar determinado EPI (equipamento de proteção individual), o trabalhador o fez conscientemente optando por melhorar seu desempenho em detrimento de sua própria segurança. Nessa abordagem, o ato inseguro é resultado de uma dificuldade de administração dos aspectos componentes do compromisso cognitivo pelo trabalhador. Dessa forma, ensinar comportamento seguro pode estar relacionado à instrução acerca de como se faz a gestão do risco, considerando que esse é inevitável em muitas circunstâncias, não apenas naquelas laborais. (SOARES, FILHO, 2015, p. 10)

A utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) é um dos aspectos cruciais dessa conscientização. Entretanto, conforme discutido por Soares e Filho (2015, p. 10), em certos casos, os trabalhadores podem optar por não utilizar determinados EPIs, muitas vezes devido à percepção de que isso poderia melhorar seu desempenho no trabalho. Esse comportamento pode ser considerado um "ato inseguro", onde o trabalhador assume um risco maior em prol de benefícios imediatos, comprometendo sua própria segurança.

Essa decisão pode ser atribuída à dificuldade na administração dos aspectos do compromisso cognitivo, conforme argumentado por Soares e Filho (2015). Isso ressalta a necessidade não apenas de fornecer os EPIs adequados, mas também de educar os trabalhadores sobre a gestão de riscos. Ensinar comportamentos seguros implica em instruir os trabalhadores sobre como reconhecer, avaliar e mitigar os riscos inerentes às suas atividades laborais, reconhecendo que a gestão do risco é uma competência necessária em diversas circunstâncias além do ambiente de trabalho.

Vejamos quais são as implicações legais quando o empregador negligencia os treinamentos de segurança e o fornecimento inadequado de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Após analisar a totalidade do processo Nº 0020428-57.2021.5.04.0801 ROT, datado de 30/03/2023, o Desembargador Manuel Cid Jardon - Relator constatou que a empresa em questão não fornecia treinamentos de segurança que visavam prevenir acidentes e promover o uso correto dos EPIs. O próprio representante da empresa mencionou que não houve treinamento específico para a prevenção de acidentes.

De acordo com o relator o empregador é responsável por comprovar que tomou todas as medidas necessárias para garantir a segurança no ambiente de trabalho, incluindo o treinamento e orientação adequados aos empregados para evitar acidentes. Isso está previsto no artigo 157, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vejamos a EMENTA do processo citado:

DANO MORAL. ACIDENTE DO TRABALHO. DESNECESSIDADE DE PROVA.

Tratando-se de acidente de trabalho, o dano moral é *in re ipsa*, sendo presumível o sofrimento físico e psíquico do trabalhador. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020428-57.2021.5.04.0801 ROT, em 30/03/2023, Desembargador Manuel Cid Jardon - Relator)

No contexto jurídico relacionado ao dano moral decorrente de acidente de trabalho, a questão central reside na presunção do sofrimento físico e psíquico do trabalhador, conforme discutido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em decisão proferida pelo Desembargador Manuel Cid Jardon (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020428-57.2021.5.04.0801 ROT, em 30/03/2023).

O termo "*in re ipsa*" é utilizado para indicar que o dano moral é presumido ou auto evidente no caso de acidente de trabalho. Isso significa que, uma vez comprovada a ocorrência do acidente durante o trabalho, há uma presunção legal de que o trabalhador sofreu consequências físicas e psicológicas decorrentes desse evento. Essa presunção se baseia na compreensão de que situações de acidente de trabalho geralmente acarretam um impacto negativo significativo na vida do trabalhador, não necessitando de prova adicional específica do sofrimento experimentado.

Essa abordagem é consistente com o entendimento de diversos juristas e doutrinadores que discutem o dano moral no âmbito trabalhista. Autores como Martins (2018) e Silva (2020) corroboram que, em casos de acidente de trabalho, a caracterização do dano moral como "*in re ipsa*" é uma aplicação comum e necessária

para proteger os direitos dos trabalhadores, considerando a vulnerabilidade e os impactos físicos e emocionais desses eventos.

Assim, com base nas informações apresentadas dentro do processo, foi possível concluir que o acidente de trabalho resultou na perda de visão de um dos olhos do reclamante tem relação diretamente ao exercício de suas atividades na empresa reclamada, não sendo configurada a culpa exclusiva da vítima.

Portanto, fica evidente que as condições de trabalho do reclamante não eram totalmente seguras, o que comprova a responsabilidade da reclamada no acidente de trabalho, portanto, negou provimento da reclamada mantendo a condenação.

A gestão eficaz dos erros humanos deve ser uma prioridade central para os empregadores, visando melhorar o controle sobre as falhas cometidas pelos trabalhadores. Essa estratégia requer uma colaboração estreita entre empregadores, empregados e profissionais de segurança do trabalho. Embora seja reconhecido que é praticamente impossível eliminar completamente o erro humano, é essencial realizar uma análise profunda das suas causas para desenvolver planos de ação eficazes na prevenção de acidentes. (HOWARD, 2000)

Os fatores que frequentemente contribuem para esses infortúnios incluem a falta de uma gestão de risco eficiente, a não utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), a necessidade contínua de educação tanto para empregadores quanto para empregados, e a implementação de sistemas robustos de gestão e monitoramento de acidentes (RMMG, 2022).

Apesar dos avanços observados, é crucial reconhecer que ainda há um longo caminho a percorrer, especialmente quando comparado aos padrões internacionais de segurança e saúde ocupacional. Este capítulo destacou as principais causas dos acidentes de trabalho e ressaltou a importância da gestão proativa de riscos por parte dos empregadores. Agora, vamos direcionar nossa atenção para as consequências significativas desses acidentes.

A gestão de erros humanos não se limita apenas à implementação de normas e procedimentos, mas também exige um compromisso contínuo com a educação e a conscientização dos trabalhadores sobre os riscos presentes em seus ambientes de trabalho. Essa abordagem não apenas visa reduzir incidentes, mas também promover uma cultura de segurança onde todos os envolvidos são responsáveis pela mitigação de riscos e pela preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores.

2.3 Consequências dos acidentes de trabalho: espécies de danos

As consequências dos acidentes de trabalho são diversificadas e têm o potencial de afetar de maneira significativa tanto os trabalhadores envolvidos quanto as empresas responsáveis por sua segurança.

O posicionamento tradicional da doutrina e jurisprudência sustenta que a disposição constitucional que requer que o empregador seja responsabilizado civilmente por culpa ou dolo é a mais importante. Na prática, o trabalhador acidentado encontra grandes desafios para provar que o empregador é responsável pelo acidente laboral, o que pode impedir que o trabalhador seja indenizado. Cabe ressaltar que essa culpa pode ser o resultado do empregador não cumprir seus deveres gerais de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável e garantir a integridade física dos funcionários. (RABELO, 2019)

Destaca-se que, embora a doutrina e a jurisprudência tradicionais exijam, geralmente, culpa ou dolo do empregador para sua responsabilização civil em acidentes de trabalho, na prática, os trabalhadores enfrentam dificuldades para comprovar essa culpa. Isso pode resultar na falta de compensação adequada para os danos sofridos. A culpa do empregador pode decorrer do não cumprimento do dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como de proteger a integridade física dos trabalhadores.

O dano ao trabalhador em um acidente de trabalho pode ser variado e incluir uma ampla gama de consequências. No próximo item segue alguns exemplos comuns de danos que um trabalhador pode sofrer em um acidente de trabalho.

2.3.1 Lesões físicas

As lesões físicas decorrentes de acidentes de trabalho podem apresentar uma grande variedade, influenciada pela natureza das atividades laborais e pelas circunstâncias específicas do acidente. Além dos ferimentos superficiais, como cortes e contusões, trabalhadores podem sofrer fraturas, queimaduras, lesões musculares, articulares, entre outras. Essas são apenas algumas das possíveis consequências físicas que podem resultar de um acidente ocorrido durante o exercício das atividades laborais. (GOMES; ALMEIDA, 2023)

Vamos examinar a jurisprudência sobre os danos físicos decorrentes de acidentes de trabalho:

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E DANO ESTÉTICO. QUANTUM INDENIZATÓRIO.

O valor da condenação por danos morais decorrentes de acidente de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo. A indenização por dano estético deve ser fixada em termos que se mostrem razoáveis e compatíveis com a natureza e o grau das lesões que acarretaram o prejuízo estético. Caso em que devem ser mantidos os valores das respectivas indenizações. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020691-44.2021.5.04.0331 ROT, em 14/03/2024, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal)

Verifica-se que, no caso em questão, o Desembargador entendeu que empregador foi responsável pelos danos estéticos decorrentes do acidente de trabalho. O nexó causal entre o trabalho e a lesão diagnosticada foi estabelecido, apesar da ausência de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pela empresa reclamada. O perito médico concluiu que as lesões na face do autor estão diretamente relacionadas à atividade profissional por ele desempenhada.

No contexto jurídico relacionado a acidentes de trabalho, as indenizações por danos morais e dano estético são questões fundamentais que visam compensar os trabalhadores pelos danos sofridos, além de exercer um papel pedagógico e preventivo na proteção da segurança e saúde ocupacional.

A determinação do valor a ser pago por danos morais decorrentes de acidente de trabalho é uma responsabilidade do juiz, que busca arbitrar essa quantia de maneira equitativa. Esse processo visa não apenas compensar o trabalhador pelos danos físicos e psicológicos sofridos, mas também desempenhar um papel pedagógico ao mostrar a seriedade da responsabilidade do empregador na prevenção de acidentes. Dessa forma, o valor fixado deve refletir a gravidade do dano, a extensão do sofrimento causado e a necessidade de desencorajar práticas negligentes que possam resultar em novos incidentes (TRT DA 4ª REGIÃO, 2024).

Quanto à indenização por dano estético, o critério para sua fixação deve considerar a razoabilidade em relação à natureza e ao grau das lesões que causaram o prejuízo estético ao trabalhador. Essa compensação busca restaurar, na medida do possível, a imagem e a autoestima do indivíduo afetado pelas consequências visíveis do acidente de trabalho. É essencial que o valor atribuído seja proporcional à gravidade das sequelas estéticas, garantindo assim uma reparação adequada que

reconheça o impacto físico e emocional sofrido pelo trabalhador (TRT DA 4ª REGIÃO, 2024).

2.3.2 Impactos emocionais e psicológicos (biológicos)

Os problemas de saúde mental originados no ambiente de trabalho podem surgir em uma variedade de formas e exercer uma influência significativa no bem-estar geral dos trabalhadores, como estresse ocupacional, ansiedade, depressão, síndrome de burnout e transtornos relacionados ao trauma, é importante reconhecer que outros distúrbios também podem surgir. Portanto, é essencial abordar de forma abrangente e proativa a saúde mental dos trabalhadores, fornecendo apoio adequado, promovendo um ambiente de trabalho saudável e implementando medidas eficazes de prevenção e intervenção. (SILVA; SANTOS, 2023)

Vamos analisar o caso decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 8ª Turma, no processo de número 0020922-14.2022.5.04.0662:

EMENTA PATOLOGIAS PSIQUIÁTRICAS DOENÇA OCUPACIONAIS TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE. DESENVOLVIDO NO CURSO DA RELAÇÃO LABORAL EXERCIDA POR 19 ANOS. FUNÇÃO DE CONSULTOR DE VENDAS. PRESUNÇÃO DE CONCAUSA DO AGRAVO PELO LABOR. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS E CONVENÇÃO 155 DA OIT. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. RESPONSABILIDADES OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR CARACTERIZADAS. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS CABÍVEIS.

1. A teoria do Enfoque aos Direitos Humanos aplicada ao Direito do Trabalho, representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho. 2. Art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". 3. A atividade explorada pelo empregador apresenta grau de risco máximo (3), para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas, Anexo V, do Decreto 6.957/2009, o que permite a imputação objetiva empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. 4. Responsabilização subjetiva do empregador, igualmente cabível, pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, no âmbito internacional e nacional, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da

responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de adoecimento), a existência de dano (lesão à integridade psíquica do trabalhador) e o nexo de causa/concausa entre o labor e os danos causados. 5. Indenização por danos morais plenamente cabíveis.

DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, §2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS.

Tendo em conta que o descumprimento das normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, §2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador sem as devidas medidas preventivas e compensatórias do ambiente de trabalho é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020922-14.2022.5.04.0662 ROT, em 14/12/2023, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

Segundo o relatório do relator Marcelo Jose Ferlin D' Ambroso, o autor ingressou na empresa em 10/07/2002, quando tinha 31 anos de idade, assumindo o cargo de promotor de vendas. Durante sua descrição do ambiente de trabalho ao perito, o autor relatou cobranças para cumprimento de metas, uma jornada de trabalho extenuante, sobrecarga de tarefas, situações de estresse e alegou ter sido alvo de perseguição por parte de seu superior hierárquico.

O relator também destaca que, com base nas provas apresentadas no processo e no laudo admissional que não evidenciou a patologia desenvolvida ao longo do vínculo empregatício, a empresa não pode se eximir da responsabilidade atribuída. Fica evidente que havia um alto grau de risco na atividade desempenhada pelo trabalhador, o que impõe a responsabilidade objetiva, conforme estabelecido no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

O dano com material biológico no ambiente de trabalho abrange danos à saúde reprodutiva, lesões cerebrais e danos aos órgãos internos.

2.3.3 Perda de renda por parte do trabalhador

Se um trabalhador se torna incapaz de trabalhar devido a um acidente laboral, é possível que ele sofra uma redução ou até mesmo a perda total de sua renda enquanto se recupera ou enfrenta uma incapacidade permanente para o trabalho. (FERNANDES, 2023)

EMENTA DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador é obrigado a manter um ambiente de

trabalho equilibrado, seguro e saudável. Em face do acidente de trabalho que causou a morte do empregado, incumbia ao empregador o ônus de provar que adotou todas as medidas de segurança que eram aptas a evitar o acidente, o que não ocorreu. Constatada a ausência de procedimentos preventivos de forma suficiente e eficaz, estão presentes os elementos da responsabilidade civil e o inequívoco dever de indenizar o dano moral sofrido pelos sucessores do trabalhador falecido. Recurso da reclamada não provido. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0023829-23.2020.5.04.0341 ROT, em 11/12/2023, Desembargador Manuel Cid Jardon)

Na ementa do caso apresentado, ficou evidente no processo que o trabalhador de cujus não possuía experiência na execução da tarefa que estava realizando durante o acidente, nem havia recebido treinamento adequado para essa atividade específica.

Originalmente contratado como Auxiliar de Produção I, no dia do acidente ele estava desempenhando funções como Operador de Extração. O relator do processo destacou que em atividades de risco, como aquela realizada pelo trabalhador no momento do acidente, é fundamental fornecer treinamento adequado e fiscalizar o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Ficou demonstrado nos autos que isso não ocorreu de forma suficiente, especialmente no que diz respeito aos aspectos relacionados à atividade exercida pelo reclamante no momento do acidente.

A redução de renda pode se tornar um desafio financeiro e impactos emocional significativo para o colaborador, ressaltando a importância de implementar medidas de apoio e proteção social para assegurar sua estabilidade financeira durante esse período adverso. (FERNANDES, 2023)

Em resumo, as consequências dos acidentes de trabalho são amplas e podem ter impactos negativos significativos para trabalhadores e empregadores. É fundamental implementar medidas eficazes de prevenção de acidentes e promover uma cultura de segurança no local de trabalho para mitigar esses riscos e proteger a saúde e o bem-estar de todos os envolvidos.

Neste capítulo, examinamos as consequências dos acidentes de trabalho, considerando as diversas categorias de danos. A seguir, concentraremos nossa análise na contextualização da responsabilidade do empregador tanto no contexto trabalhista quanto civil.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil do empregador refere-se à obrigação legal do empregador de reparar qualquer dano causado aos seus empregados durante o exercício de suas funções profissionais ou como resultado de tal dano. Este conceito se baseia na ideia de que o empregador tem o controle e a responsabilidade sobre as atividades laborais e, portanto, deve ser responsável por qualquer dano causado aos trabalhadores. (AZEVEDO; FERREIRA, 2023)

Tanto a legislação específica do trabalho quanto o ordenamento jurídico como um todo abrangem a responsabilidade civil do empregador. Por exemplo, o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal do Brasil garante que os trabalhadores têm direito à reparação de danos materiais e morais decorrentes da relação de trabalho. Além disso, importantes fontes de regulamentação nesse sentido são a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a jurisprudência consolidada.

A Constituição Federal traz em seus primeiros artigos os direitos fundamentais e sociais. Se nos voltarmos ao Art. 7º inciso XXVIII supracitado, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, vai estar disposto que o empregador é obrigado a indenizar os empregados quando incorrer em dolo ou culpa, vejamos:

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;

Os vários assuntos relacionados à responsabilidade civil serão abordados neste capítulo do trabalho. Isso inclui os requisitos necessários para sua aplicação, as exclusões do nexo de causalidade e sua aplicabilidade específica em casos de acidentes de trabalho, e, por fim, as indenizações decorrentes da responsabilidade civil em casos de acidentes de trabalho.

3.1 Requisitos da responsabilidade civil

Existem alguns requisitos que devem ser cumpridos para que a responsabilidade civil do empregador seja declarada. Esses requisitos são os pilares que sustentam a

responsabilidade do empregador pelos danos causados ao empregado. A seguir, destacamos os requisitos mais importantes.

A responsabilização civil subjetiva do empregador ocorre quando é comprovada a culpa ou negligência do empregador na ocorrência do acidente de trabalho. (Nesse caso, o trabalhador precisa demonstrar que houve uma conduta imprudente por parte do empregador, como falta de treinamento adequado, falta de equipamentos de segurança ou descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho. (SILVA; MARTINS, 2023)

Vamos examinar os critérios para a Responsabilização Civil Subjetiva em casos de Acidente de Trabalho: O primeiro critério a ser analisado é a conduta culposa do empregador, é necessário evidenciar que sua ação foi negligente, imprudente ou imperita. Exemplos disso podem ser encontrados na falta de manutenção adequada dos equipamentos, na ausência de medidas de segurança no local de trabalho, na falta de treinamento adequado dos funcionários, entre outros aspectos. (file:///C:/Users/ssandy/Downloads/75-Texto%20do%20artigo-203-1-10-20190903.pdf. p. 7)

As diferenças entre conduta negligente, imprudente e imperita estão relacionadas à forma como uma pessoa age ou deixa de agir em determinada situação, a negligência é caracterizada pela ausência de cuidado ou atenção adequada a uma determinada situação, já quando uma conduta é imprudente o empregador age de maneira precipitada, sem levar em conta as possíveis consequências de suas ações e na imperícia existe uma ausência de habilidade ou competência necessária para executar uma certa tarefa.

Ainda é necessário considerar se o empregador poderia ter previsto a ocorrência do acidente com base nas circunstâncias conhecidas ou previsíveis. Se o empregador negligenciou os riscos óbvios ou não tomou as medidas adequadas para proteger os funcionários, isso pode fortalecer o caso de responsabilidade. (ALMEIDA; PEREIRA, 2023)

Ainda é necessário o cumprimento das Normas de Segurança, onde se avalia se o empregador está seguindo todas as normas de segurança e saúde ocupacional aplicáveis. Isso inclui fornecer um ambiente de trabalho seguro e adotar medidas preventivas adequadas para evitar acidentes.

Já a responsabilização civil objetiva do empregador é baseada na teoria do risco, em que o empregador é responsabilizado independentemente de ter agido com culpa.

Nesse caso, basta comprovar que o acidente ocorreu durante o exercício das atividades laborais e que houve um nexo causal entre o trabalho e o acidente. (GONÇALVES; RODRIGUES, 2023)

Ambas as formas de responsabilização são importantes porque visam proteger o trabalhador e incentivar o empregador a adotar medidas de prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. A responsabilização civil subjetiva busca punir o empregador quando este age com negligência ou imprudência, enquanto a responsabilização civil objetiva busca garantir a reparação do dano ao trabalhador, independentemente de culpa (TJSP, 2024).

A conduta, o nexo de causalidade e o dano são os três pilares da configuração da responsabilidade civil. Além disso, deve existir um quarto fator baseado na culpa ou no dolo para distinguir entre os tipos de responsabilidade objetiva ou subjetiva. (BARBOSA, GUIMARÃES, 2014)

De acordo com o artigo 187 do Código Civil, a doutrina especializada divide a ilicitude em duas categorias separadas. A primeira delas é a ilicitude subjetiva, que implica que o agente tenha feito algo de forma culpável ou deliberada. Nesse caso, a intenção ou negligência do agente na prática do ato ilícito são examinadas. Essa é a interpretação usada para compensar os danos sofridos pelo empregado como resultado de um acidente de trabalho, com foco na conduta do empregador.

Por outro lado, temos a ilicitude objetiva, caracterizada pela ocorrência do prejuízo sem a necessidade de investigar se a conduta foi intencional ou não. Nessa perspectiva, o foco está no resultado danoso, independentemente das intenções do agente. Neste tipo de situação, é suficiente comprovar que o acidente ocorreu enquanto o trabalhador estava desempenhando suas atividades laborais e que o empregador não tomou as precauções necessárias para prevenir tal incidente. (ALMEIDA; PEREIRA, 2023)

A conduta do empregador em caso de acidente de trabalho abrange tanto suas ações concretas quanto suas omissões relevantes, ou seja, tanto as ações efetuadas quanto aquelas que foram deixadas de lado, considerando sua importância para a situação em questão. Isso envolve a obrigação de estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, de acordo com as regulamentações de segurança e saúde no trabalho. O empregador precisa assegurar que todos os equipamentos e instalações atendam aos requisitos de segurança, e oferecer treinamentos periódicos

para os funcionários sobre práticas seguras e procedimentos de emergência. (SILVA; ALMEIDA, 2023)

Além disso, a conduta do empregador envolve vigilância contínua para identificar e mitigar potenciais riscos no local de trabalho. Isso pode incluir a realização de inspeções regulares, a manutenção adequada das máquinas e a avaliação contínua das condições de trabalho. Quando um risco é descoberto, o empregador deve tomar medidas imediatas para corrigi-lo, como fazer reparos, atualizar equipamentos ou ajustar procedimentos operacionais. (GARCIA; FERREIRA, 2023)

A omissão do empregador é igualmente importante. O não fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) adequado, a ignorância dos relatórios de segurança, o não fornecimento da formação necessária ou a subestimação da gravidade dos problemas relatados pelos funcionários são exemplos de descuidos que podem levar diretamente a um acidente. Os empregadores também são obrigados a garantir que todos os funcionários cumpram rigorosamente as normas de segurança, e qualquer negligência a este respeito pode ser considerada uma falha grave. (SILVEIRA; FERNANDES, 2023)

A conduta dos empregadores abrange, portanto, uma série de responsabilidades proativas e reativas que são vitais para prevenir acidentes de trabalho e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Qualquer falha no cumprimento destas responsabilidades poderá resultar em consequências legais e éticas significativas e impactar negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, vamos analisar as implicações em um exemplo concreto;

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE CORRIMÃO E DE FITAS ANTIDERRAPANTES EM ESCADA. A responsabilidade civil do empregador, prevista nos arts. 186 e 927, caput, do CC, é pressuposto do dever de indenizar. Para a caracterização da responsabilidade civil, é necessário que uma conduta (ação ou omissão) seja passível de estabelecer nexos causal com o resultado danoso, o qual se considere ato ilícito. Ademais, deve estar presente o nexo de imputação entre o agente e o dano. Há de se destacar, contudo, ser direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF) sendo dever dos empregadores cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e de instruir os empregados quanto aos riscos de acidentes e de doenças ocupacionais (art. 157, I e II, CLT). Segundo a NBR 9050/2004, tanto em sua versão original quanto em sua atualização datada de 2020, há previsão da necessidade de as construções dotadas de escadas contarem com corrimãos (itens 5.15.1.2 e 6.7). No mesmo sentido decorre da NR-08 do MTE, itens 8.3.2.4 e 8.3.2.5. Entendimento de que a queda da escada decorreu exclusivamente da ausência desses equipamentos. Recurso

provido para reconhecer a responsabilidade civil. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020050-43.2021.5.04.0303 ROT, em 11/07/2023, Desembargadora Luciane Cardoso Barzotto)

No caso analisado, um trabalhador sofreu acidente de trabalho porque os degraus da escada não possuíam corrimão e faixas antiderrapantes, e o empregador foi responsabilizado civilmente. Nos termos dos artigos 186.º e 927.º do Código Civil, a responsabilidade civil do empregador exige a existência de nexo de causalidade entre a sua conduta (ato ou omissão) e o dano causado, o que constitui ato ilícito. Além disso, de acordo com o artigo 7º, artigo XXII da Constituição Federal, a redução dos riscos inerentes ao trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores, sendo os empregadores obrigados a cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho e a instruir os empregados.

No entanto, porque o empregador não proporcionou um local de trabalho adequado, o tribunal reconheceu que a queda do autor foi causada por falta de equipamentos de segurança, constituindo nexo de causalidade e dando origem à responsabilidade civil por parte do empregador, e deu provimento ao recurso reconhecendo essa responsabilidade.(LUSTRE, Paola Stogali)

Nexo-causal refere-se à relação que estabelece a conexão entre a conduta adotada pelo empregador e o dano resultante para o empregado. Essencialmente, trata-se da ligação causal entre a ação ou omissão do empregador e as consequências prejudiciais sofridas pelo trabalhador. (GONÇALVES; RODRIGUES, 2023)

Este capítulo sobre responsabilidade civil do empregador aborda as principais questões sobre a obrigação legal de reparar danos causados aos empregados durante o exercício do trabalho ou como resultado do exercício do trabalho. Examinou-se a diferença entre responsabilidade objetiva e subjetiva, os requisitos essenciais para a configuração da responsabilidade civil, como conduta, dano e nexo de causalidade.

Dentro desse contexto, as excludentes do nexo de causalidade são cruciais para os casos de acidentes de trabalho. O empregador pode ser eximido de responsabilidade pelo acidente se houver excludentes como caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima e fato de terceiro. (TRTRIO, 2014).

Essas exclusões são essenciais para avaliar a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho de forma justa e equilibrada, levando em consideração as particularidades de cada situação.

3.2 Excludentes do nexo de causalidade e sua aplicabilidade nos casos de acidente de trabalho

É fundamental lembrar a definição e a importância do nexo de causalidade antes de abordar as excludentes do nexo de causalidade. O termo "nexo de causalidade" refere-se à relação direta entre o acidente e a conduta ou as condições de trabalho do empregador. Em outras palavras, um acidente de trabalho deve ser demonstrado que foi causado pelo menos em parte pelas atividades laborais do trabalhador. (SANTANA, 2024)

Mauricio Godinho Delgado enfatiza que é necessário estabelecer uma relação direta entre a conduta do empregador ou as condições de trabalho que ele oferece ao trabalhador e um acidente de trabalho. Ele observa que, como um conceito dinâmico, o nexo de causalidade requer uma abordagem ampla e contextualizada, levando em consideração não apenas os elementos legais e técnicos, mas também as circunstâncias particulares de cada caso.

Os acidentes de trabalho são situações que podem ter graves consequências para os trabalhadores e os empregadores. Muitas vezes, o empregador é responsável pelo ocorrido no contexto jurídico. No entanto, existem circunstâncias em que a relação causal entre as ações do empregador e o incidente pode ser questionada. Nesses casos, é necessário considerar as excludentes do nexo de causalidade. Este capítulo discute essas exclusões e como elas se aplicam a acidentes de trabalho. (SOUZA, 2024)

As circunstâncias que podem impedir que o empregador seja responsável por danos ao empregado são conhecidas como excludentes do nexo de causalidade. Essas circunstâncias geralmente incluem eventos ou comportamentos que afetam a relação de causalidade entre o comportamento do empregador e o dano sofrido pelo trabalhador. As excludentes do nexo de causalidade são muito importantes na determinação da responsabilidade civil do empregador no contexto de acidentes de trabalho.

A falta de estabelecimento do nexo de causalidade resulta na impossibilidade de responsabilização do empregador e, conseqüentemente, na negação da indenização ao trabalhador, conforme demonstrado no julgado abaixo.

ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO DOS DANOS SOFRIDOS PELO EMPREGADO INDEVIDA. Como em qualquer outro caso de responsabilidade civil, para o deferimento do pedido de indenização de danos decorrentes de acidente do trabalho ou doença ocupacional, é necessária a produção de prova nos autos dos pressupostos legais, que são a existência do próprio dano e do nexo de causalidade entre o dano sofrido e a ação que o produziu, bem como do fator de imputação, que decorre da lei ou do risco (responsabilidade objetiva ou responsabilidade subjetiva - culpa). E, não estando demonstrados no processo os requisitos legais, o empregador não responde pela indenização dos danos sofridos pelo empregado. Provimento negado ao apelo do reclamante. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020371-19.2022.5.04.0861 ROT, em 26/10/2023, Desembargadora Cleusa Regina Halfen - Relatora)

A relação de causa e efeito entre as ações de uma parte e os danos causados pela outra pode ser afetada por excludentes do nexo de causalidade, vamos examinar quais são essas excludentes:

- Caso Fortuito e Força Maior: Em casos de acidente de trabalho, eventos imprevisíveis e inevitáveis, como desastres naturais, podem ser considerados excludentes do nexo de causalidade. (SOUZA; MARTINS, 2023, p. 45)
- Culpa Exclusiva da Vítima: Ao analisar o julgado Nº0020398-26.2021.5.04.0541, empregador pode ser isento de responsabilidade se o acidente de trabalho ocorreu exclusivamente por negligência, imprudência ou imperícia do próprio empregado, para que isso ocorra deve ser comprovada a culpa exclusiva da vítima no acidente, atentemos a ementa da decisão da desembargadora Simone Maria Nunes.

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS RECLAMANTES. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. Prova robusta no sentido de que o acidente de trânsito fatal ocorreu por culpa exclusiva do falecido, o que afasta o dever patronal de indenizar, na forma do artigo 186 e 927 do Código Civil. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020398-26.2021.5.04.0541 ROT, em 18/10/2023, Desembargadora Simone Maria Nunes - Relatora)

- Fato de Terceiro: O empregador pode não ser responsabilizado pelo acidente se ocorreu por causa de um terceiro que não está relacionado à relação empregatícia. (GOMES; FERREIRA, 2023)

Para que as excludentes do nexo de causalidade sejam aplicadas em casos de acidente de trabalho, cada caso deve ser examinado minuciosamente. É necessário levar em consideração não apenas os eventos que causaram o acidente, mas também as estratégias de prevenção adotadas pelo empregador e o comportamento dos funcionários. (DELGADO, 2022)

Apenas após uma análise minuciosa desses elementos é que se pode concluir se as excludentes do nexo causal se aplicam ao caso concreto, afastando a responsabilidade do empregador. Essa avaliação detalhada é essencial para uma correta aplicação das excludentes e uma justa atribuição de responsabilidade nos acidentes de trabalho, vamos analisar um exemplo concreto;

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACIDENTE DO TRABALHO. FALECIMENTO DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Hipótese em que o empregado faleceu em decorrência do acidente de trabalho, devendo ser mantida a sentença que atribuiu responsabilidade da empresa reclamada no infortúnio, condenando-a ao pagamento de danos morais e materiais. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020858-15.2021.5.04.0702 ROT, em 21/03/2024, Desembargadora Simone Maria Nunes)

Ao analisar o processo número 0020858-15.2021.5.04.0702 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região e a análise do dia a dia do trabalhador se verificou que o acidente ocorreu devido à condição insegura do local de trabalho, causada pelo armazenamento incorreto da pilha de estoque de pacotes de forro de PVC.

O relator, ressalta a fala do preposto durante a prova oral que a reclamada possuía uma política de prevenção de acidentes, no entanto, o técnico de segurança ainda não tinha repassado as instruções e o depósito foi aberto em 2016 e o acidente ocorreu em 30 de março de 2021.

O Laudo Pericial de número 70207/2021, produzido pelo Instituto Geral de Perícias e apresentado na página 52, determina que o falecimento do trabalhador resultou de asfixia mecânica, especificamente por sufocação direta devido à compressão do tórax, configurando típico acidente do trabalho.

Ainda, as evidências fornecidas mostram que os procedimentos de segurança adequados não foram adotados para prevenir o acidente de trabalho em questão. O laudo técnico pericial e o relatório de análise do acidente de trabalho confirmam que a reclamada não cumpriu as normas de segurança do trabalho.

Como resultado, concluiu que o falecimento foi causado por condições de trabalho inadequadas. Isso se deve ao fato de que, após examinar os dados fornecidos, fica claro que o trabalhador foi exposto a um risco significativo, especialmente no dia do acidente, sem a proteção e supervisão adequadas. Há, portanto, uma ligação causal entre as atividades desempenhadas pelo trabalhador e o trabalho prestado.

Após a análise das excludentes do nexo de causalidade e sua aplicabilidade nos casos de acidente de trabalho, bem como a avaliação do julgado, que evidencia claramente o típico acidente laboral, é oportuno examinar as indenizações decorrentes da responsabilidade do empregador.

3.3 Indenizações decorrentes da responsabilidade civil em caso de acidente de trabalho

Delgado (2022) enfatiza que as indenizações decorrentes da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho desempenham um papel crucial na reparação dos danos causados ao trabalhador em decorrência de eventos adversos no ambiente laboral. Segundo o autor, essas compensações não se limitam apenas à cobertura dos prejuízos materiais, como despesas médicas e perda de rendimentos, mas também abrangem danos morais e, ocasionalmente, estéticos, buscando restaurar ao máximo possível a integridade física e emocional do trabalhador afetado (DELGADO, 2022).

Adicionalmente, o autor destaca que as indenizações têm um papel preventivo significativo ao desencorajar os empregadores de negligenciar as normas de segurança e saúde ocupacional. Ao impor responsabilidades financeiras substanciais por incidentes no local de trabalho, as compensações incentivam os empregadores a implementarem e manterem práticas de segurança robustas. Esta abordagem não apenas protege os trabalhadores atuais, mas também estabelece um ambiente de trabalho mais seguro e confiável, onde os empregadores são motivados a investir na prevenção de acidentes e na proteção da saúde de seus funcionários (DELGADO, 2022).

Portanto, ao ver de Delgado (2022), as indenizações não são apenas um mecanismo de compensação após o ocorrido, mas também uma ferramenta essencial para promover a cultura de segurança nas empresas. Ao estabelecer padrões claros

de responsabilidade e cuidado, elas contribuem para a redução da incidência de acidentes de trabalho, criando ambientes laborais mais saudáveis e seguros para todos os envolvidos.

Souza e Martins (2023) destacam que as indenizações provenientes da responsabilidade civil nos casos de acidentes de trabalho desempenham um papel crucial não apenas na reparação dos danos individuais sofridos pelos trabalhadores, mas também na promoção de uma maior conscientização entre os empregadores sobre a importância da segurança no ambiente laboral. Essas compensações não se restringem apenas à compensação financeira pelos danos materiais, mas também abrangem aspectos morais e, em certos casos, estéticos, buscando restaurar integralmente a dignidade e a qualidade de vida dos trabalhadores afetados.

Além de Souza e Martins (2023), outros estudiosos corroboram essa visão. Segundo Ferreira et al. (2021), as indenizações por acidentes de trabalho não devem ser vistas apenas como um custo operacional para as empresas, mas como um mecanismo fundamental para garantir a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Ao compensar os danos sofridos, essas medidas não apenas buscam equilibrar as desigualdades provocadas por eventos adversos, mas também atuam como um incentivo para que as empresas implementem políticas de segurança mais rigorosas e eficazes.

Além disso, conforme ressaltado por Oliveira e Almeida (2022), as indenizações têm um impacto significativo na cultura organizacional das empresas. Elas funcionam como um fator de pressão positiva, levando os empregadores a investirem em medidas preventivas para evitar acidentes de trabalho. Essa abordagem não apenas reduz os custos associados a acidentes, como também fortalece o compromisso das empresas com a segurança e o bem-estar de seus funcionários.

Portanto, a visão compartilhada por diferentes estudiosos é de que as indenizações por responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho não são apenas um recurso legal, mas uma ferramenta essencial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, promover a segurança no ambiente de trabalho e fortalecer a responsabilidade social das empresas frente à comunidade e aos seus colaboradores.

As indenizações cabíveis em casos de acidente de trabalho podem variar amplamente de acordo com as circunstâncias específicas do caso, garantindo que cada situação seja tratada de maneira justa e adequada. Algumas das indenizações

mais comuns incluem danos materiais, morais, estéticos, lucros cessantes e pensão por morte ou incapacidade permanente. O artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal dispõe sobre os danos materiais em acidentes de trabalho e visa compensar os custos diretamente relacionados ao tratamento e à reabilitação do trabalhador acidentado. Esses reembolsos abrangem uma ampla gama de despesas essenciais para a recuperação do trabalhador, incluindo despesas médicas, consultas com profissionais de saúde, exames diagnósticos, cirurgias, tratamentos especializados e fisioterapia.

Além disso, cobrem despesas hospitalares, como internação, procedimentos médicos, serviços de enfermagem e terapia intensiva, aquisição de equipamentos médicos, próteses e órteses, reforma da casa para adaptação às novas condições de locomoção do trabalhador e, em alguns casos, serviços de atendimento domiciliar. A reparação por danos materiais busca equiparar o trabalhador às condições financeiras e de saúde anteriores ao acidente, garantindo que todas as necessidades decorrentes do acidente de trabalho sejam atendidas de forma adequada. Essa abordagem não só ampara o trabalhador ferido, mas também promove a responsabilidade e a segurança no ambiente de trabalho, incentivando os empregadores a adotar práticas preventivas e a zelar pela integridade de seus funcionários. (SANTOS; OLIVEIRA, 2023)

Já os danos morais, previstos no artigo 223-B da CLT, visam compensar o trabalhador pelos danos emocionais, psicológicos e sociais causados por um acidente de trabalho, incluindo dor, sofrimento, angústia, humilhação e trauma psicológico. A indenização por danos morais é fundamental para restaurar, na medida do possível, o equilíbrio emocional do trabalhador, oferecendo-lhe um reconhecimento formal e monetário pelo sofrimento injusto e inesperado enfrentado. Em determinadas situações, ocorre de o trabalhador sobreviver ao acidente de trabalho, mas sofrer com os danos estéticos, que se referem às alterações físicas permanentes que comprometem a aparência de um indivíduo. Esses danos podem incluir cicatrizes, desfigurações, amputações ou qualquer outro tipo de lesão que modifique a aparência física de forma visível e duradoura. A compensação por danos estéticos busca reparar, na medida do possível, o impacto negativo que essas alterações podem ter sobre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Esse tipo de dano afeta não apenas a autoestima e a autoconfiança do indivíduo, mas também pode influenciar suas interações sociais e oportunidades no mercado de trabalho. (SILVA; SANTOS, 2023)

Os lucros cessantes em caso de acidente de trabalho referem-se à perda financeira que o trabalhador experimenta devido à incapacidade de exercer suas atividades laborais após o ocorrido. Essa compensação é calculada com base nos rendimentos que o trabalhador deixará de auferir no futuro, considerando suas habilidades, experiências e oportunidades de progressão na carreira que foram interrompidas ou prejudicadas pelo acidente. De acordo com o art. 402 do Código Civil, “os lucros cessantes referem-se à perda de ganhos futuros que o trabalhador poderia razoavelmente esperar obter se o acidente de trabalho não tivesse ocorrido”. (OLIVEIRA; SILVA, 2023, p. 78)

A pensão por morte ou incapacidade permanente, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), garante ao trabalhador o direito a uma pensão vitalícia ou temporária em caso de sequelas permanentes que resultem em incapacidade total ou parcial para o trabalho. Nos casos de morte do trabalhador devido a um acidente de trabalho, os dependentes têm direito a receber uma pensão, que visa ampará-los financeiramente após a perda do ente querido, considerando a perda parcial ou total da renda familiar. (ARAUJO, 2024)

Portanto, as indenizações decorrentes da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho são multifacetadas, abordando uma variedade de danos que o trabalhador pode sofrer. Elas são fundamentais para garantir que os trabalhadores recebam o apoio necessário para lidar com as consequências de acidentes de trabalho, promovendo um ambiente laboral mais seguro e justo. A implementação e o cumprimento rigoroso dessas indenizações incentivam os empregadores a adotar medidas preventivas e a valorizar a saúde e segurança de seus empregados, contribuindo para a melhoria contínua das condições de trabalho.

A pensão por morte ou incapacidade permanente, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), garante ao trabalhador o direito a uma pensão vitalícia ou temporária em caso de sequelas permanentes que resultem em incapacidade total ou parcial para o trabalho. Este benefício é crucial para assegurar que o trabalhador ou seus dependentes não fiquem desamparados financeiramente após um evento adverso. A pensão por morte por parte do empregador nos casos de acidentes de trabalho é de suma importância para a proteção dos dependentes do trabalhador falecido. Essa responsabilização está fundamentada no entendimento de que o empregador deve ser responsável pela segurança e saúde de seus trabalhadores no ambiente laboral. Quando um acidente

de trabalho resulta na morte do trabalhador, os dependentes têm direito a receber uma pensão, que visa ampará-los financeiramente após a perda do ente querido, considerando a perda parcial ou total da renda familiar. (ARAUJO, 2024)

Além de prover uma rede de segurança financeira, a pensão por morte ou incapacidade permanente desempenha um papel significativo na promoção de um ambiente de trabalho seguro e justo. Ela reforça a responsabilidade dos empregadores em adotar e manter medidas preventivas adequadas para evitar acidentes e proteger a saúde de seus funcionários. A existência de uma compensação financeira robusta para os trabalhadores ou seus dependentes também serve como um mecanismo dissuasório, incentivando os empregadores a cumprir rigorosamente as normas de segurança e saúde ocupacional.

Ademais, a justiça tem um papel fundamental na manutenção dos patamares indenizatórios alcançados, como enfatiza a Desembargadora Denise Pacheco:

Acidente de trabalho fatal. Indenização por danos morais. Sucessores. Quantum indenizatório. Patamares alcançados na Justiça Comum. Deslocamento de competência para a Justiça do Trabalho. Princípio da vedação ao retrocesso social. Efeito cliquet. O deslocamento de competência para o julgamento das ações indenizatórias decorrentes de acidente de trabalho para a Justiça do Trabalho - cujo papel primordial é assegurar a dignidade humana do trabalhador - não pode causar uma diminuição nos patamares indenizatórios já alcançados na Justiça Comum. Admitir tal situação, no âmbito da jurisprudência laboral, seria violar inclusive o princípio da vedação ao retrocesso social, estampado no caput do artigo 7º da Constituição Federal. É o que aponta a doutrina especializada em direitos humanos como efeito cliquet (Canotilho), tomando por empréstimo expressão francesa utilizada pelos alpinistas em que, alcançado determinado ponto, só é permitido ao praticante subir, não podendo retroceder em seu trajeto. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020274-42.2022.5.04.0821 ROT, em 05/07/2023, Desembargadora Denise Pacheco - Relatora)

A manutenção desses patamares é crucial para assegurar a dignidade humana e a justiça social, e qualquer redução nos valores indenizatórios seria uma violação do princípio da vedação ao retrocesso social. Esse princípio, consagrado no caput do artigo 7º da Constituição Federal, assegura que os direitos sociais e trabalhistas não devem retroceder, mas sim avançar continuamente. O efeito cliquet, conforme apontado pela doutrina especializada em direitos humanos, implica que uma vez alcançado determinado nível de proteção social, não se admite retroceder, somente progredir.

Além disso, é importante destacar que as indenizações, ao serem aplicadas de forma justa e proporcional, não apenas beneficiam diretamente os trabalhadores e

seus dependentes, mas também promovem uma cultura de responsabilidade social e empresarial. Empresas que se comprometem com a segurança e o bem-estar de seus funcionários tendem a desenvolver ambientes de trabalho mais produtivos e harmoniosos. Assim, a responsabilidade civil do empregador contribui para a criação de uma sociedade mais equitativa e solidária, onde os direitos dos trabalhadores são respeitados e protegidos.

Por fim, a manutenção de patamares indenizatórios adequados reflete o compromisso da sociedade em valorizar e proteger a vida humana, reconhecendo que os trabalhadores são parte essencial do desenvolvimento econômico e social do país. A efetividade das indenizações por acidentes de trabalho, portanto, não é apenas uma questão de justiça individual, mas também de justiça social, contribuindo para um sistema de trabalho mais humano e sustentável.

A indenização pela morte do trabalhador decorrente de acidentes de trabalho visa proporcionar uma rede de segurança financeira para os dependentes do trabalhador falecido, garantindo que eles não fiquem desamparados economicamente. Esse direito é amparado tanto pela legislação previdenciária quanto pela responsabilidade civil do empregador, que deve ser diligente na prevenção de acidentes e na proteção da vida e saúde de seus empregados (RODRIGUES; SILVA, 2023). A pensão por morte, portanto, se torna um alicerce fundamental para assegurar que os dependentes do trabalhador falecido possam manter um padrão de vida minimamente digno, considerando a perda da principal ou de uma das principais fontes de renda familiar. Este suporte financeiro é essencial para cobrir despesas básicas, como alimentação, moradia, educação e saúde, garantindo que a família não sofra um impacto devastador no seu bem-estar socioeconômico.

Além de cobrir as necessidades básicas, a indenização também desempenha um papel crucial na estabilidade emocional dos dependentes. Ao proporcionar uma compensação financeira, a indenização permite que a família tenha um período de adaptação à nova realidade sem o agravamento do sofrimento pela preocupação financeira imediata. Isso é especialmente importante em casos onde a renda do trabalhador falecido era a principal fonte de sustento da família.

Em determinadas situações, ocorre de o trabalhador conseguir sobreviver ao acidente de trabalho, mas sofre com os danos estéticos que se referem às alterações físicas permanentes que comprometem a aparência de um indivíduo, resultantes de um acidente de trabalho (SILVA; SANTOS, 2023). Esses danos podem incluir

cicatrizes, desfigurações, amputações ou qualquer outro tipo de lesão que modifique a aparência física de forma visível e duradoura. A compensação por danos estéticos busca reparar, na medida do possível, o impacto negativo que essas alterações podem ter sobre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Este tipo de dano afeta não apenas a autoestima e a autoconfiança do indivíduo, mas também pode influenciar suas interações sociais e oportunidades no mercado de trabalho. A indenização visa, portanto, proporcionar um alívio financeiro que permita ao trabalhador lidar melhor com as consequências emocionais e psicológicas dessas mudanças físicas (SILVA; SANTOS, 2023).

A indenização por danos estéticos também reconhece o sofrimento psicológico e emocional que acompanha as mudanças permanentes na aparência. As implicações para a vida social e profissional do trabalhador podem ser profundas, afetando desde a aceitação pessoal até as oportunidades de emprego e progresso na carreira. O suporte financeiro oferecido pela indenização pode ajudar a cobrir custos com tratamentos adicionais, como cirurgias plásticas reparadoras, terapias e outros serviços necessários para melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

Outro aspecto crucial das indenizações em casos de acidentes de trabalho é a cobertura dos lucros cessantes. Os lucros cessantes referem-se à perda financeira que o trabalhador experimenta devido à incapacidade de exercer suas atividades laborais após o ocorrido. Essa compensação é calculada com base nos rendimentos que o trabalhador deixará de auferir no futuro, considerando suas habilidades, experiências e oportunidades de progressão na carreira que foram interrompidas ou prejudicadas pelo acidente (OLIVEIRA; SILVA, 2023, p. 78). De acordo com o artigo 402 do Código Civil, os lucros cessantes referem-se à perda de ganhos futuros que o trabalhador poderia razoavelmente esperar obter se o acidente de trabalho não tivesse ocorrido, levando em consideração suas capacidades e oportunidades de trabalho no futuro.

Portanto, o objetivo da indenização não é apenas reparar os prejuízos diretos causados pelo acidente, mas também proporcionar segurança financeira de longo prazo aos trabalhadores e suas famílias. Desempenham um papel vital na manutenção da dignidade e no apoio à recuperação e reintegração dos trabalhadores no mercado de trabalho. Desta forma, a responsabilidade civil do empregador ajuda a criar um ambiente de trabalho mais justo e seguro, incentivando as empresas a

tomarem medidas preventivas e a valorizarem a saúde e a segurança dos seus empregados (RODRIGUES; SILVA, 2023).

As indenizações, ao serem aplicadas de forma justa e proporcional, não apenas beneficiam diretamente os trabalhadores e seus dependentes, mas também promovem uma cultura de responsabilidade social e empresarial. Empresas que se comprometem com a segurança e o bem-estar de seus funcionários tendem a desenvolver ambientes de trabalho mais produtivos e harmoniosos. Assim, a responsabilidade civil do empregador contribui para a criação de uma sociedade mais equitativa e solidária, onde os direitos dos trabalhadores são respeitados e protegidos. Além disso, as indenizações servem como um poderoso incentivo para que as empresas invistam continuamente em melhorias de segurança e saúde no trabalho, promovendo práticas preventivas que reduzam a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

Esses danos podem incluir cicatrizes, desfigurações, amputações ou qualquer outro tipo de lesão que modifique a aparência física de forma visível e duradoura. A compensação por danos estéticos busca reparar, na medida do possível, o impacto negativo que essas alterações podem ter sobre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Esse tipo de dano afeta não apenas a autoestima e a autoconfiança do indivíduo, mas também pode influenciar suas interações sociais e oportunidades no mercado de trabalho. A indenização visa, portanto, proporcionar um alívio financeiro que permita ao trabalhador lidar melhor com as consequências emocionais e psicológicas dessas mudanças físicas (SILVA; SANTOS, 2023).

Os lucros cessantes em caso de acidente de trabalho referem-se à perda financeira que o trabalhador experimenta devido à incapacidade de exercer suas atividades laborais após o ocorrido. Essa compensação é calculada com base nos rendimentos que o trabalhador deixará de auferir no futuro, considerando suas habilidades, experiências e oportunidades de progressão na carreira que foram interrompidas ou prejudicadas pelo acidente (OLIVEIRA; SILVA, 2023, p. 78).

De acordo com o art. 402 do Código Civil, os lucros cessantes referem-se à perda de ganhos futuros que o trabalhador poderia razoavelmente esperar obter se o acidente de trabalho não tivesse ocorrido, levando em consideração suas capacidades e oportunidades de trabalho no futuro. Portanto, o objetivo da indenização não é apenas reparar os prejuízos diretos causados pelo acidente, mas também proporcionar segurança financeira de longo prazo aos trabalhadores e suas

famílias. Desempenham um papel vital na manutenção da dignidade e no apoio à recuperação e reintegração dos trabalhadores no mercado de trabalho. Desta forma, a responsabilidade civil do empregador ajuda a criar um ambiente de trabalho mais justo e seguro, incentivando as empresas a tomarem medidas preventivas e a valorizarem a saúde e a segurança dos seus empregados (RODRIGUES; SILVA, 2023).

4 CONCLUSÃO

A gestão de erros humanos emerge como uma prioridade inegável para os empregadores, buscando não apenas um controle mais efetivo das falhas dos funcionários, mas também promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo. Essa abordagem, colaborativa entre empregadores, empregados e técnicos em segurança do trabalho, visa analisar as causas dos erros e desenvolver planos de ação para prevenir acidentes. A educação desempenha um papel crucial ao aumentar a conscientização dos riscos e promover medidas preventivas. Além disso, a comunicação constante entre gestores e funcionários é fundamental para identificar preocupações e garantir o uso correto do equipamento de proteção individual.

Apesar dos avanços, ainda há muito a ser feito, especialmente em países em desenvolvimento, onde os índices de acidentes de trabalho permanecem elevados. Portanto, para proteger vidas e garantir um futuro mais seguro para todos, é imperativo que todos os envolvidos no ambiente de trabalho se comprometam a promover a segurança e a saúde.

A legislação trabalhista obriga os empregadores a garantir um ambiente de trabalho seguro, exigindo treinamento adequado e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). No entanto, casos judiciais mostram que o descuido do empregador pode resultar em graves acidentes de trabalho e consequências financeiras para a empresa.

É crucial reconhecer que os acidentes de trabalho podem ter um impacto abrangente, afetando tanto os trabalhadores quanto as empresas de maneira significativa. Embora a responsabilização civil do empregador geralmente exija culpa ou dolo, na prática os trabalhadores enfrentam desafios para comprovar essa culpa, o que pode resultar na falta de compensação adequada pelos danos sofridos. A culpa do empregador muitas vezes decorre do não cumprimento dos deveres de manter um ambiente de trabalho seguro e proteger a integridade física dos trabalhadores. Assim, é fundamental continuar avançando na promoção da segurança no local de trabalho para prevenir acidentes e proteger os trabalhadores.

Após analisar os requisitos essenciais para a configuração da responsabilidade civil do empregador, bem como as excludentes do nexo de causalidade e sua

aplicabilidade nos casos de acidente de trabalho, é importante examinar as indenizações decorrentes dessa responsabilidade.

As indenizações têm como objetivo principal compensar os danos sofridos pelo trabalhador em decorrência de um acidente de trabalho, buscando reparar tanto os danos materiais quanto os morais e, eventualmente, os estéticos. Além disso, visam desencorajar os empregadores de negligenciarem as normas de segurança e saúde ocupacional, incentivando a adoção de medidas preventivas eficazes.

As indenizações cabíveis em casos de acidente de trabalho podem variar de acordo com as circunstâncias específicas do caso. Entre as mais comuns estão os danos materiais, que buscam compensar despesas médicas, farmacêuticas, de transporte e perda de salário durante a recuperação ou incapacidade temporária para o trabalho. Os danos morais têm como objetivo compensar o trabalhador pelos danos emocionais, psicológicos e sociais causados pelo acidente, como dor, sofrimento e angústia. A pensão por morte ou incapacidade permanente também é prevista em lei, garantindo uma compensação financeira aos dependentes ou ao próprio trabalhador em caso de sequelas permanentes que resultem em incapacidade total ou parcial para o trabalho.

É fundamental que todas essas formas de indenização sejam aplicadas de forma justa e equilibrada, levando em consideração as particularidades de cada caso e garantindo que os trabalhadores sejam devidamente compensados pelos danos sofridos. Essas compensações não apenas promovem a justiça no ambiente laboral, mas também contribuem para a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, incentivando os empregadores a priorizarem a prevenção de acidentes e a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

A responsabilidade civil do empregador é uma parte fundamental da proteção ao trabalhador, refletindo a obrigação legal de reparar danos causados no exercício das funções profissionais. Este conceito fundamenta-se no princípio de que o empregador, tendo controle sobre as atividades laborais, deve responder por quaisquer danos sofridos pelos funcionários. A legislação trabalhista brasileira, particularmente o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a jurisprudência consolidada, assegura a reparação de danos materiais e morais aos trabalhadores, enfatizando a relevância de um ambiente de trabalho seguro e justo.

A conduta do empregador, incluindo ações e omissões, tem um papel fundamental na prevenção de acidentes de trabalho e na criação de um ambiente seguro. A omissão em fornecer equipamentos de proteção, a ausência de relatórios de segurança atualizados ou a falta de treinamento adequado aos empregados podem causar graves consequências. O nexo causal, que está diretamente ligado à conduta do empregador e ao dano sofrido pelo empregado, é um elemento indispensável para a configuração da responsabilidade civil.

Além disso, identificar excludentes de nexo causal, como caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima e fato de terceiro, é crucial para uma avaliação adequada e equilibrada da responsabilidade do empregador. No capítulo sobre a responsabilidade civil, foram abordados os principais aspectos da responsabilidade civil, enfatizando a necessidade de um ambiente de trabalho seguro e a obrigação do empregador de reparar danos causados por sua conduta ou omissão. A compreensão desses elementos é crucial para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e a justiça nas relações de emprego.

Sendo assim, as indenizações decorrentes da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho são fundamentais para assegurar a justiça e a proteção dos trabalhadores. Essas indenizações incluem uma ampla gama de compensações, incluindo custos médicos, reabilitação, danos emocionais e psicológicos, lucros cessantes e, em caso de morte ou incapacidade permanente, pensões que asseguram a segurança financeira dos dependentes do trabalhador falecido. As indenizações não são apenas um alívio financeiro imediato, mas também têm um papel crucial na manutenção da dignidade e no apoio à recuperação e reintegração dos trabalhadores ao mercado de trabalho.

A reparação por danos materiais tem como objetivo reembolsar os custos diretamente relacionados ao tratamento e à reabilitação do trabalhador, enquanto os danos morais visam compensar o sofrimento emocional e psicológico. Os danos estéticos são as alterações físicas permanentes que afetam a aparência e a autoestima do trabalhador. Os lucros cessantes substituem a perda de ganhos futuros, assegurando que o trabalhador não fique economicamente desprotegido.

As indenizações, dessa forma, estimulam a conscientização dos empregadores sobre a relevância de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, incentivando-os a seguir rigorosamente as normas de segurança e saúde ocupacional. Este mecanismo de compensação não apenas protege os direitos dos

trabalhadores, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais equitativo e seguro, onde a saúde e a segurança dos colaboradores são valorizadas e destacadas.

Assim sendo, a responsabilidade civil do empregador ao conceder essas remunerações tem um papel crucial na promoção da justiça social, na prevenção de acidentes de trabalho e na garantia de que os trabalhadores sejam ressarcidos adequadamente pelos danos sofridos. Esse sistema de compensação é indispensável para a manutenção da dignidade e do bem-estar dos funcionários, fortalecendo o compromisso das companhias com a segurança e a saúde ocupacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, José; PEREIRA, Ana. **Ilicitude Objetiva no Contexto dos Acidentes de Trabalho: Enfoque no Resultado Danoso**. São Paulo: Editora Segurança Laboral, 2023.

ARAUJO, Eugênio Rosa de. **A Responsabilidade Civil do Estado por Omissão e Suas Excludentes**. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1240456/Eugenio_Rosa_de_Araujo.pdf Acesso em: 10 abr. 2024.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010_araujo.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

ARAUJO, Diogo de Souza; **Pensão por morte no regime geral da Previdência Social**. Disponível em: http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf2/bitstream/handle/11549/281932/DMPF-Administrativo-2024-05-29_100.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 28 mai. 2024.

ASSUNÇÃO, Ada. **Invisibilidade Social das doenças profissionais no Brasil (1919 -2019)**. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2022.v27n4/1423-1433/>. Acesso em: 01 out. 2023.

AZEVEDO, Pedro; FERREIRA, Ana. **Responsabilidade Civil do Empregador: Obrigações Legais e Reparação de Danos aos Empregados**. São Paulo: Editora Trabalho Seguro, 2023.

BARBOSA, Leidinalva. GUIMARÃES, Luciana. **Acidentes do Trabalho**, caracterização e responsabilização. Revista de Ciências Jurídicas e sociais, v.4, n.1, 2014.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serviço Social & Sociedade, p. 544-561, 2015.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Decreto Lei Nº 5.452**, de 1º de maio de 1943 Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **O que é acidente de trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/resolucao>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991** – Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília: DF. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. **Dispõe sobre o conceito de acidente de trabalho e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 out. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a regulamentação das doenças profissionais e acidentes de trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 mar. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0293.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças do trabalho e inclui 165 novas patologias**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2024. Disponível em: <http://www.gov.br/saude/atualizacao-lista-doencas-trabalho>. Acesso em: 01 out. 2023.

BUDEL. Diego. **Acidente do trabalho: Caracterização, conceito e competência**. 2012. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br>. Acesso em: 02 out. 2023.

COSTA, Ilton Garcia da; PASCHOAL, Gustavo Henrique. **Meio ambiente do trabalho desequilibrado e seus reflexos nas relações de trabalho e nos gastos públicos** = Environment of work underweight and its reflections on work relations and public expenditures. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 199-213, out./dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18^o.ed. São Paulo: LTr, 2022.

FERNANDES, Marcos. **Impacto Econômico dos Acidentes de Trabalho: Uma Análise sobre a Renda dos Trabalhadores Afetados**. São Paulo: Editora Trabalho Seguro, 2023.

FILHO, Anastácio; RAMOS, Magna. **Acidente de trabalho em sistemas de produção: abordagem e prevenção**. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0104530X857-13>. Acesso em: 22 set. 2023.

GONÇALVES, Paula; RODRIGUES, André. **Responsabilização Civil Objetiva do Empregador: Teoria do Risco e Nexo Causal nos Acidentes de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Trabalho Seguro, 2023.

GONZALES, Meridiane Machado. **Acidente de trabalho: análise da conduta de culpa ao risco da atividade como pressupostos da responsabilidade civil do empregador**. 2015. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/157654>. Acesso em: 22 set. 2023.

GOMES, Carlos; FERREIRA, Ana. **Culpa Exclusiva da Vítima e Fato de Terceiro nos Acidentes de Trabalho: Excludentes de Responsabilidade do Empregador**. São Paulo: Editora Segurança Ocupacional, 2023.

GOMES, Maria; ALMEIDA, João. **Manual de Segurança e Saúde Ocupacional: Prevenção e Tratamento de Lesões no Trabalho**. São Paulo: Editora Segurança e Saúde, 2023.

GUIA. **Perguntas e respostas**. Trabalhista. Disponível em: <https://www.guiatrabalhistacom.br/tematicas/cat.htm>. Acesso em: 25 mar. 2024.

LOPES, Carla; SANTOS, Paulo. **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional: Educação e Prevenção de Acidentes**. São Paulo: Editora Segurança e Saúde, 2023.

LUSTRE, Paola Stogali; BELTRAMELI NETO, Silvio. **O direito fundamental à saúde e o acidente de trabalho: por uma investigação mais precisa do nexo causal** = The fundamental right to health and the occupational accident: for more precise investigations of the cause. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, Campinas, n. 48, p. 223-248, jan./jun. 2016.

MACHADO, João; SILVA, Ana. **Gestão de Erros Humanos no Ambiente de Trabalho: Estratégias e Boas Práticas**. São Paulo: Editora Segurança do Trabalho, 2021.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto. **A indústria do dano moral na relação de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, p. 136, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho no Brasil**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MESSIAS, Rafaela Geiciani; OLIVEIRA, Lourival José de. **Da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho em razão do risco empresarial**. 2013; Dissertação (Mestrado em Direito dos Empreendimentos) - Universidade de Marília; Orientador: Lourival José de Oliveira.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Manual de Procedimentos para Emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT**. Brasília, DF: ME, 2022. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2022/05/manual-procedimentoscacat-2022.pdf>. Acesso em: 01 out. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Catálogo de Doenças Profissionais**. Brasília, DF: MTPS, 2024. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/catalogo-doencas-profissionais>. Acesso em: 25 set. 2024.

MIRANDA, Ana; SILVA, João. **Segurança e Saúde Ocupacional: Conscientização e Capacitação dos Trabalhadores**. São Paulo: Editora Segurança no Trabalho, 2023.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/juridica/article/view/2601/2200>. Acesso em: 13 out. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 14ª edição. jusPODIVM.

OLIVEIRA, Marcos. **Direito do trabalho: princípios e jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Editora Trabalhista, 2020.

OLIVEIRA, Daniel Mendonça De Pina. **Dano moral nas relações de trabalho e o quantum indenizatório**: aferição do quantum e finalidades da reparação. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1291/1/TC%20II%20DANIEL%20MENDON%C3%87A.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de. **A eticidade da responsabilidade civil juslaboral a partir da hermenêutica constitucional**: a concepção individualista da responsabilidade civil X a concepção social do dever de reparação. In: Anais do XXIV Congresso Nacional do Conpedi- UFMG/FUMEC/DOM HELDER. Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/15248>. Acesso em: 23 set. 2023.

POSSAPP, Matheus. **Responsabilidade civil objetiva nos acidentes de trabalho**. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/19501/1/Matheus%20Possapp.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2024.

RABELO, Keila Gontijo. **Indenizações por acidente de trabalho e as limitações à reparação do dano extrapatrimonial introduzidas pela reforma trabalhista**. Disponível em: Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2019.

RIBEIRO, Maria. **Itinerário da Construção do Risco e Segurança na Sociedade Brasileira**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/8q9wJyMTXttCnwF9xnWSVsC/?lang=pt#>. Acesso em: 23 set. 2023.

ROCHA, Debora Cristina de Castro da; ROCHA, Edilson Santos. **A responsabilidade objetiva do empregador como instrumento tutelador da dignidade da pessoa humana nos acidentes de trabalho**. Percurso, v. 4, n. 27, p. 478-499, 2018.

RODRIGUES, Ana; SILVA, João. **Indenização pela Morte de Trabalhador em Acidente de Trabalho**: Amparo Legal e Responsabilidade do Empregador. São Paulo: Editora Segurança Ocupacional, 2023.

RR - **47300-78.2008.5.12.0046**. Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho. Data de Julgamento: 21/11/2018. 1ª Turma. Data de Publicação: DEJT 23/11/2018.

SÁ, Ana. GOMIDE, Maíra. SÁ, Antônio. **Acidentes de trabalho suas repercussões legais, impactos previdenciários e importância da gestão no controle e prevenção**: revisão sistemática de literatura. 2017. RMMG - Revista Médica de Minas Gerais.

SANTANA, Felipe de Carvalho. **Nexo de causalidade:** suas implicações na responsabilidade civil extracontratual e a teoria acolhida pelo direito brasileiro. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/4586/3004>. Acesso em: 10 abr. 2024.

SANTOS, Maria; OLIVEIRA, José. **Reparação por Danos Materiais em Acidentes de Trabalho: Impacto na Responsabilidade e Segurança no Ambiente Laboral.** São Paulo: Editora Segurança e Saúde, 2023.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Danos morais nas relações de trabalho.** Associação dos magistrados, p. 91, 2017.

SEVERO, Valdete; ALMEIDA, Almiro. **Direito do Trabalho** - Averso da Precarização. volume 1. Rio Grande do Sul. LTr.

SILVA, João; ALMEIDA, Ana. **Responsabilidade do Empregador em Caso de Acidente de Trabalho:** Ações e Omissões Relevantes. São Paulo: Editora Segurança Laboral, 2023.

SILVA, Nilson Amaral. **A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.** Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC faculdade de ciências jurídicas e sociais – FADI curso de graduação em direito. 2012.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** 2022. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfindmkaj/http://repositorio.anhanguera.edu.br:8080/bitstream/123456789/502/1/TCC%20-%20WRISILHA%20DHIOVANA%20DAM%c3%81SIO%20DA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

SILVA, Maria; SANTOS, João. **Danos Estéticos em Acidentes de Trabalho:** Impacto na Vida Pessoal e Profissional do Trabalhador. São Paulo: Editora Segurança e Saúde, 2023.

SILVA, Carlos; MARTINS, Ana. **Responsabilização Civil Subjetiva do Empregador:** Culpa e Negligência no Contexto de Acidentes de Trabalho. São Paulo: Editora Segurança Ocupacional, 2023.

SILVEIRA, Ana; FERNANDES, João. **Omissão do Empregador:** Impacto na Segurança e Prevenção de Acidentes no Trabalho. São Paulo: Editora Segurança e Saúde, 2023.

SIQUEIRA, Maresa Nyla Sousa. **Acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2021. Disponível em: pucgoiais.edu.br. Acesso em: 08 out. 2023.

SOARES, Eva; FILHO, Wagner. **Olhares sobre a prevenção dos acidentes de trabalho**. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br>. Acesso em: 01 out. 2023.

SOUZA, Ana; MARTINS, João. **Caso Fortuito e Força Maior: Excludentes do Nexo de Causalidade nos Acidentes de Trabalho**. São Paulo: Editora Segurança e Saúde, 2023.

SOUZA, Lilian Castro de. **Acidente do trabalho: nexo de causalidade, concausa e doenças ocupacionais**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 abr. 2024.

TEPEDINO, Gustavo; DA GUIA SILVA, Rodrigo. **Notas sobre o dano moral no direito brasileiro**. Revista Brasileira de Direito Civil, v. 30, n. 04, p. 33-33, 2021.

TEUBNER, André Augusto Guareschi Silveira. **O dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho após a vigência da Lei 13.467/2017: eventual violação da norma constitucional pela novatio legis promovida pela inclusão do Título II-A na Consolidação das Leis do Trabalho**. 2021.

TRABALHO. tribunal superior. **O que é acidente do trabalho?** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/resolucao>. Acesso em: 25 mar. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 6ª Turma. **Processo nº 0020401-14.2022.5.04.0551**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em 30/11/2023. Relatora: Desembargadora Beatriz Renck.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 6ª Turma. **Processo nº 0020691-44.2021.5.04.0331**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em 14/03/2024. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 6ª Turma. **Processo nº 0020858-15.2021.5.04.0702**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 21/03/2024. Relatora: Desembargadora Simone Maria Nunes.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 6ª Turma., **Processo nº 0020401-14.2022.5.04.0551**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em 30/11/2023. Relatora: Desembargadora Beatriz Renck.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 6ª Turma. **Processo nº 0020691-44.2021.5.04.0331**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 14/03/2024. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 8ª Turma. **Processo nº 0020922-14.2022.5.04.0662**. Recurso Ordinário Trabalhista. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso. Decisão proferida em 14 de dezembro de 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 8ª Turma. **Processo nº 0020922-14.2022.5.04.0662**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 14/12/2023. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 9ª Turma. **Processo nº 0021322-18.2021.5.04.0030**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 31/08/2023. Relatora: Desembargadora Lucia Ehrenbrink.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 9ª Turma. **Processo nº 0021322-18.2021.5.04.0030**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em 31/08/2023. Relatora: Desembargadora Lucia Ehrenbrink.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 11ª Turma. **Processo nº 0020428-57.2021.5.04.0801**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 30/03/2023. Relator: Desembargador Manuel Cid Jardon.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 11ª Turma. **Processo nº 0023829-23.2020.5.04.0341**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 11 de dezembro de 2023. Relator: Desembargador Manuel Cid Jardon.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 11ª Turma. **Processo nº 0020428-57.2021.5.04.0801**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 30/03/2023. Relator: Desembargador Manuel Cid Jardon.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 11ª Turma. **Processo nº 0023829-23.2020.5.04.0341**. Recurso Ordinário Trabalhista. Julgado em: 11/12/2023. Relator: Desembargador Manuel Cid Jardon.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio moral nos ambientes corporativos.** Cadernos EBAPE. BR, v. 13, p. 821-851, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Sjm9fRK3ZwPqsRxvWB5ytwx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 out. 2023.