

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Daniela Rafael de Andrade

**TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO
ACIDENTE DO TRABALHO**

Belo Horizonte
2015

Daniela Rafael de Andrade

**TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO
ACIDENTE DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Belo Horizonte

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

A553t Andrade, Daniela Rafael de
Teletrabalho: responsabilidade civil do empregador pelo acidente do trabalho / Daniela Rafael de Andrade. Belo Horizonte, 2015.
137 f.

Orientador: Cléber Lúcio de Almeida
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Responsabilidade (Direito). 2. Teletrabalho. 3. Responsabilidade dos empregadores. 4. Acidentes de trabalho - Legislação. 5. Princípio da dignidade da pessoa humana. 6. Direitos fundamentais. I. Almeida, Cléber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.823

Daniela Rafael de Andrade

**TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO
ACIDENTE DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho.

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida (Orientador) – PUC Minas

Prof. Vitor Salino de Moura Eça – PUC Minas

Prof. Lívia Mendes Moreira Miraglia – UFMG

Prof. Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira (Suplente) – PUC Minas

Belo Horizonte, 15 de maio de 2015.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que comemoram todas as minhas conquistas, por menores que sejam, com um entusiasmo contagiante e motivador.

À tia Gina por me mostrar que, com dedicação e esforço, tudo dá certo.

À Marcella pela companhia nas noites e finais de semana de estudo, sempre curiosa perguntando se eu já estava acabando e eufórica a cada página concluída.

À Fernanda, Rodolfo e Deborah pelos debates tão enriquecedores e pelo suporte imprescindível.

Aos amigos e familiares por sempre se mostrarem interessados pelo andamento da dissertação, colaborando, muitas vezes, com comentários valiosos. Obrigada pela torcida sincera!

Às amigas da PUC pelos agradáveis encontros dentro e fora da sala de aula, pelas angústias compartilhadas e por tornarem leve a missão de conciliar o mestrado com as outras atividades.

Ao meu orientador, Cléber Lúcio, pela paz que transmite. Seu conhecimento bibliográfico me impressiona! O admiro e agradeço pela paciência, compreensão e por me orientar respeitando as minhas escolhas.

Aos meus alunos da Faculdade de Direito Milton Campos pelo carinho e por me incentivarem a aprender cada vez mais.

A Deus por ter colocado todas estas pessoas no meu caminho.

RESUMO

Para a fixação da responsabilidade do empregador no caso de acidente do trabalho no teletrabalho, devem ser consideradas as especificidades deste tipo de contratação, em que a atividade é desenvolvida longe das dependências da empresa. A fisionomia tutelar do direito do trabalho, estruturada a partir do princípio da dignidade humana e da valorização social do trabalho, assegura ao empregado o direito à saúde e à segurança no ambiente do trabalho. No entanto, no teletrabalho, em razão de ser o serviço prestado à distância, muitas vezes em locais variados ao longo do contrato, o dever de manutenção e fiscalização do ambiente do trabalho pelo empregador pode ser dificultado ou inviabilizado. Ante o conflito de normas, deve o julgador analisar a responsabilidade do empregador a partir dos princípios da ponderação, razoabilidade e equidade, caso a caso.

Palavras-chave: Teletrabalho. Acidente do trabalho. Dignidade humana. Fisionomia tutelar. Responsabilidade civil.

ABSTRACT

To establish employer liability, in the case of a work-related accident, the specificities of this type of employment agreement must be taken into consideration because the work is developed off the company's premises. The statutory protection afforded by Labor and Employment Law, based on the principles of human dignity and the social valuation of work, ensures rights to health and to safety in the work place are given to employees. However, in telework, employees provide service from different places instead of company's premises, during the term of the agreement, which makes the supervision of the environment by the employer extremely difficult and sometimes impractical. Finally, because of conflicts in regulations, the court must analyze employer liability based on principles of checks and balances, reasonableness and equity, case by case.

Key words: Telework. Work-Related Accident. Human Dignity. Statutory Protect. Civil Liability.

LISTA DE SIGLAS E ABRAVIATURAS

- CAT – Comunicado de Acidente do Trabalho
- CID – Classificação Internacional de Doenças
- CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CR – Constituição da República
- FAP – Fator Acidentário de Prevenção
- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
- NR – Norma Regulamentadora
- NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OMS – Organização Mundial da Saúde
- PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- SAT – Seguro de Acidente do Trabalho
- SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	TELETRABALHO	20
2.1	Origem	20
2.2	Conceito	23
2.3	Lei nº 12.551/11 e propostas de regulamentação do teletrabalho.....	28
3	FISIONOMIA TUTELAR DO DIREITO DO TRABALHO	37
3.1	Princípio da dignidade humana.....	37
3.2	Princípio da valorização social do trabalho	41
3.3	Garantia à saúde e à segurança no meio ambiente do trabalho	42
3.4	Princípios especiais do direito do trabalho	49
3.4.1	<i>Princípio da proteção</i>	49
3.4.2	<i>Princípio da igualdade</i>	51
3.4.3	<i>Princípio da indisponibilidade</i>	53
3.4.4	<i>Princípio da alteridade (ou da assunção dos riscos)</i>	55
3.5	Outros princípios que se aplicam ao direito do trabalho.....	55
3.5.1	<i>Princípios da ponderação e da razoabilidade</i>	55
3.5.2	<i>Princípio da equidade</i>	56
4	ACIDENTE DO TRABALHO	58
4.1	Evolução histórica da proteção legal contra o acidente do trabalho no Brasil	58
4.2	Conceito atual de acidente do trabalho.....	63
4.3	Definição e formas de acidente do trabalho	66
4.3.1	<i>Acidente Típico</i>	66
4.3.2	<i>Acidente do trabalho equiparado</i>	70
4.4	Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP	74
4.5	Natureza dos danos.....	77
4.5.1	<i>Dano moral</i>	78
4.5.2	<i>Dano material</i>	80
4.5.2.1	Lucros cessantes e danos emergentes.....	81
4.5.3	<i>Dano estético</i>	83
4.5.4	<i>Dano em ricochete</i>	85
4.6	Meios de prevenção de acidentes de trabalho	87
4.6.1	<i>Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA</i>	88
4.6.2	<i>Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA</i>	91
4.6.3	<i>Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO</i>	96
5	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DO TRABALHO	99
5.1	Noções sobre responsabilidade civil.....	99
5.2	Evolução do instituto da responsabilidade civil.....	101
5.3	Responsabilidade civil subjetiva.....	104
5.3.1	<i>Conduta</i>	106
5.3.2	<i>Nexo de causalidade</i>	107
5.3.3	<i>Culpa</i>	109

5.4	Responsabilidade civil objetiva.....	110
5.4.1	<i>Teoria do risco integral</i>	114
5.4.2	<i>Teoria do risco proveito</i>	115
5.4.3	<i>Teoria do risco profissional</i>	115
5.4.4	<i>Teoria do risco excepcional</i>	116
5.5	Excludentes da responsabilidade por danos decorrentes do acidente do trabalho.....	116
5.5.1	<i>Caso fortuito ou força maior</i>	116
5.5.2	<i>Culpa exclusiva da vítima</i>	117
5.5.3	<i>Fato de terceiro</i>	118
6	TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DO TRABALHO.....	119
7	CONCLUSÃO.....	124
	REFERÊNCIAS.....	129

1 INTRODUÇÃO

Foram vários os fatores que levaram ao surgimento do Direito do Trabalho, todos exigindo a adoção de medidas voltadas a minimizar as desigualdades econômicas e sociais entre empregados e empregadores.

O Estado passou, então, a intervir nas relações trabalhistas, para evitar a exploração desenfreada e absurda do trabalhador hipossuficiente.

A fórmula concebida para assegurar a proteção do empregado foi a edição de um complexo de normas, fixando limites mínimos, a serem respeitados na estipulação do contrato de trabalho.

Dentre os fatores históricos que levaram ao surgimento e à evolução do Direito do Trabalho destacam-se a Revolução Industrial e as mudanças no modo de produção posterior às Grandes Guerras Mundiais.

Também é certo que o Direito do Trabalho é *in fieri*, estando em constante evolução e deve acompanhar as mudanças sócio-culturais e econômicas.

Contudo, como estas mudanças, em virtude, principalmente, da globalização e do desenvolvimento tecnológico, são muito rápidas, a legislação trabalhista, muitas vezes, não as acompanha.

Desde a afirmação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, estruturado em torno da relação de emprego, ocorreram diversas mudanças sociais relacionadas à evolução do sistema econômico, que se deram, entre outros aspectos, em razão da reorganização produtiva e do desenvolvimento tecnológico nos segmentos da microeletrônica, da informática e da telecomunicação.

Tais circunstâncias viabilizaram o rompimento das barreiras de tempo e espaço, caracterizando o mundo globalizado, estimulando a contratação por meio do teletrabalho, situação em que empregador e empregado estão separados geograficamente, podendo os serviços ser prestado a partir de qualquer lugar.

Dessa forma, é inegável a necessidade de adaptação do direito do trabalho às mudanças nos modos de produção e organização do trabalho.

Neste contexto, em que é cada vez mais comum a utilização do teletrabalho, é que será analisada a responsabilidade do empregador em caso de acidente do trabalho nesta forma de prestação de serviço.

Para tanto, será analisada a definição de acidente do trabalho, bem como as consequências dele decorrentes, bem como de que maneira as normas trabalhistas,

em especial, aquelas que regulam a proteção à saúde e segurança do trabalhador, serão aplicadas no teletrabalho.

Necessário também se faz o estudo acerca do desenvolvimento do instituto da responsabilidade civil, com vistas a identificar entre as teorias correlatas, a mais adequada para a hipótese de acidente do trabalho no contexto do teletrabalho.

Tal análise deve ser feita sem se distanciar dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, em especial, a dignidade humana e a valorização do trabalho, bem como dos demais princípios que conferem a fisionomia tutelar ao direito do trabalho.

Ainda com a finalidade de se analisar o dever de indenizar do empregador, em caso de acidente do trabalho no teletrabalho, serão consideradas as peculiaridades do modo como a atividade é desenvolvida e as consequências daí decorrentes quanto ao dever de fiscalizar o ambiente de trabalho pelo empregador.

Diante de tais premissas objetivas, se buscará identificar e estabelecer critérios a serem utilizados para nortear, no caso concreto, a análise da responsabilidade do empregador em caso de acidente no teletrabalho.

2 TELETRABALHO

2.1 Origem

Embora seja mais comum, na atualidade, o uso de meios telemáticos¹ na prestação dos serviços já era verificado em 1857, quando a Companhia Estrada de Ferro Penn utilizava o sistema de telégrafo no gerenciamento dos trabalhadores que laboravam afastados dos escritórios, como ensina Mello (1999).

Neste sentido, afirma Pino Estrada (2004, p.49) que:

É difícil precisar com exatidão a origem do teletrabalho. Os primeiros vestígios dos quais se conhece encontram-se em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn RailRoad, nos Estados Unidos descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontram longe. [...]

A outra experiência está na Inglaterra no ano de 1962, onde foi criado por Stephane Shirley um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 a Freelance Programmers tinha se tornado a F. International, com mais de 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F. I. Group PLC com 1100 trabalhadores.

O termo teletrabalho aparece nos Estados Unidos no início da década de setenta, no tempo da crise do petróleo, quando pensou-se em reduzir os deslocamentos das pessoas até o centro de trabalho, levando o trabalho para casa usando as novas tecnologias de telecomunicação.

Em seguida ao trabalho prestado por telégrafos, nas décadas de 1960 e 1970, o teletrabalho passou a ser prestado também por meio do *fac-símile* (fax), do telefone convencional e do telex, até a utilização do computador pessoal e da massificação da *internet*.

Em razão da reorganização produtiva e do desenvolvimento tecnológico nos segmentos da microeletrônica, da informática e da telecomunicação, verificou-se a modificação de postos de trabalho em diversos segmentos econômicos e, em alguns casos, até mesmo a extinção de funções e profissões.

¹ O neologismo “telemática” surgiu no relatório elaborado em 1978 por Simon Nora e Alain Minc, significando a fusão da telecomunicação e da informática. MELLO, Álvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark / ABRH-Nacional, 1999. p.3 (Recursos Humanos; 5).

Concomitantemente, também surgiram outras formas de contratação paralelamente à clássica relação de trabalho subordinado utilizada, até então, de forma hegemônica e maciça.

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2010, p.37) “ao lado de funções e profissões simplesmente extintas (uma evidente minoria, diga-se de passagem), há incontável universo de outras que apenas incorporaram os avanços tecnológicos [...]”.

Delgado (2010, p.37-39) prossegue esclarecendo que:

Não se pode esquecer que as inovações tecnológicas, no mesmo instante em que ceifam certos tipos de trabalho e emprego no sistema econômico, *imediatamente criam outros em substituição*, atados estes à nova tecnologia substitutiva do labor precedente.

[...] Assim, do mesmo modo que a microcomputação está a ceifar, nas duas últimas décadas, diversas funções e empregos, também está, automaticamente, criando novas ocupações e atividades, inimagináveis no período anterior.

Neste cenário, fica bastante claro não ser apenas negativa a relação da tecnologia com o trabalho, podendo, ao revés, ter efeitos realmente positivos na geração de novas funções, profissões e empregos. (grifos originais)

Assim, verifica-se que houve, também, o surgimento ou aperfeiçoamento de formas de trabalho até então desconhecidas ou pouco utilizadas pelo mercado de trabalho tradicional.

Ainda segundo Delgado (2010, p.39)

Esta redução de postos laborativos, somada à potenciação do trabalho individual na realização de tarefas, permitida pela microinformática e pela telecomunicação, tudo contribuiu para incentivar novas formas de estruturação do empreendimento empresarial (*home-office*, pequenos estabelecimentos, etc.), também na direção contrária ao modelo organizacional anteriormente consagrado.

O desenvolvimento tecnológico é contínuo, e cada vez mais rápido, o que impulsiona a globalização, em que as relações pessoais, econômicas, políticas e sociais se intensificam, eliminando as barreiras de tempo e espaço.

José Eduardo Faria (2002) destaca que a globalização tem como elementos centrais:

[...] a internacionalização dos fluxos financeiros, a integração das economias periféricas aos mercados globais, a reorganização dos padrões de produção propiciada pela expansão tecnológica e o advento das técnicas de comunicação em tempo real, que intensificaram a circulação de informações, bens serviços e capitais e, com isso, colocaram em patamares novos e inéditos a gestão da riqueza capitalista contemporânea.

Castells (2000) também destaca que a economia global se intensificou a partir dos anos 1980 e que as relações entre os diferentes agentes ocorrem diretamente ou através de uma rede complexa de interações em nível global.

Segundo Castells (2000, p.87):

[...]
Uma nova economia surgiu em escala global nas duas últimas décadas. Chamo-a de informacional e global para identificar suas características fundamentais e diferenciadas e enfatizar sua interligação. É informacional porque a produtividade e a competitividade de unidades ou agentes nessa economia (sejam empresas, regiões ou nações) dependem basicamente de sua capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimento. É global porque as principais atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes (capital, trabalho, matéria-prima, administração, informação, tecnologia e mercados) estão organizados em escala global, diretamente ou mediante uma rede de conexões entre agentes econômicos. É informacional e global porque, sob novas condições históricas, a produtividade é gerada, e a concorrência é feita em uma rede global de interação.

[...]
O que possibilitou essa redefinição histórica das relações capital-trabalho foi o uso das poderosas tecnologias da informação e das formas organizacionais facilitadas pelo novo meio tecnológico de comunicação. A capacidade de reunir mão-de-obra para projetos e tarefas específicas em qualquer lugar, a qualquer momento, e de dispersá-la com a mesma facilidade criou a possibilidade de formação da empresa virtual como entidade funcional.

No mundo globalizado, tem-se a possibilidade de se estar em vários lugares simultaneamente e a necessidade de trocas de informações a todo tempo, o que, tal como afirmado por Mauricio Godinho Delgado (2010), tem tornado, cada vez mais comum, a contratação para o teletrabalho.

2.2 Conceito

O que, hoje, conhecemos e denominamos como teletrabalho, foi tratado por Jack M. Nilles (1997) como *telecommuting* ou *teleworking*, quando estudou formas de substituir o transporte pela telecomunicação.

O autor, como esclarece Jardim (2003), define estes termos de forma complementar, sendo *telecommuting* o trabalho periódico realizado fora do escritório, no domicílio do empregado, no cliente ou em um centro de trabalho, ao passo que *teleworking* seria a hipótese em que se move o trabalho ao trabalhador por meios tecnológicos, suprimindo a necessidade de deslocamento do empregado ao local de trabalho.

Vê-se que há a introdução dos meios de telecomunicação e informática no desenvolvimento do trabalho, como requisito para configuração do teletrabalho, caracterizado pela flexibilização do local de trabalho e do tempo de sua execução.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2014), o teletrabalho é

[...] todo e qualquer trabalho realizado à distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2014) o teletrabalho é “a forma de trabalho efetuada em **lugar distante** do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que **implique o uso de uma nova tecnologia** facilitadora da comunicação”. (grifos nossos)

Para Franco Filho (1998), teletrabalho é “aquele no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de comunicar-se, **utilizando as telecomunicações e a teleinformática**”. (grifos nossos).

Já Pedreira da Silva (2000, p.583), conceitua teletrabalho como sendo “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em **locais distantes** da sede principal da empresa, **de forma telemática**”. (grifos nossos)

Nos dizeres de Manuel Martin Pino Estrada (2012, p. 171), Diretor Acadêmico da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, teletrabalhador é “aquela pessoa que desenvolve atividades laborais **por meio de antigas e novas tecnologias de informação e comunicação, distante** da sede da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços.”. (grifos nossos)

Maria do Rosário Palma Ramalho (2003, p.195-196) afirma que o teletrabalho

[...] envolve uma prestação laborativa executada através de meios informáticos e/ou telemáticos, senão de forma exclusiva, pelo menos de forma predominante. Por outro lado, caracteriza-se pelo facto de o prestador do trabalho executar a sua actividade não nas instalações da entidade credora do trabalho, mas à distância, mantendo, todavia, uma comunicação, mais ou menos intensa, com o centro produtivo, no desenvolvimento dessa actividade.

Verifica-se que, embora não haja conceito único entre os doutrinadores, há consenso quanto à necessidade da utilização de meios telemáticos na prestação do serviço.

Contudo, há divergências nas poucas decisões judiciais tratando do assunto, quanto à conceituação do teletrabalho.

A jurisprudência tem caracterizado o teletrabalho como sendo aquele em que os meios telemáticos são utilizados no controle do empregado, como se verifica a seguir:

EMENTA: [...] JORNADA EXTERNA. ART. 62 DA CLT. FISCALIZAÇÃO. MEIOS TELEMÁTICOS. A previsão do art. 62, I, da CLT tem aplicação restrita aos empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. O cerne da questão não está no âmbito da fiscalização. Não importa, verdadeiramente, se o empregador fiscaliza ou não a jornada de trabalho, mas sim se é possível ou viável que se possa fiscalizar. A inviabilidade, por falta de meios ou mesmo pela natureza do trabalho, da fixação de horário de trabalho conjugada à impossibilidade de sua fiscalização ou mensuração atrai a incidência da norma do art. 62, I, da CLT. Não sendo identificada a incidência do art. 62, I, da CLT, deve o empregador manter registro da jornada cumprida, nos termos do art. 74, parágrafo segundo, da CLT. Nos dias atuais, tendo em vista os recursos de tecnologia de que as empresas dispõem ou aos quais têm acesso, é possível a fiscalização da jornada de trabalhadores nas mais diversas funções. **Tanto é assim que, acompanhando a evolução da sociedade e da tecnologia, recentemente, o art. 6º da CLT foi alterado pela Lei nº 12.551/2011 para contemplar o teletrabalho (também chamado de trabalho à distância), que é aquele desempenhado fora do**

estabelecimento do empregador, mas que pode ser controlado e supervisionado por meios telemáticos, como era no caso. O tempo de trabalho pode ser mensurado inclusive por meio de cálculos estatísticos e matemáticos, considerando a produtividade e o tempo médio para o desenvolvimento dessa ou daquela atividade, sendo possível essa mensuração nos trabalhos braçais ou intelectuais. De fato, a reclamada controlava o horário por meios telemáticos, já que havia contato com os supervisores por meio de telefone ou de outras tecnologias de comunicação, nos termos do Parágrafo único do art. 6º da CLT (Súmula 428 do C. TST - incidência ante a similaridade da situação jurídica), de modo que, enquanto o contato é constante e intenso, deve-se considerar o trabalhador executando ou aguardando ordens do empregador, o que se revela de efetivo serviço, nos termos do art. 4º da CLT. Horas extras devidas. (grifos nossos)

Processo nº: 0002703-63.2011.5.02.0089 RO – Órgão Julgador: Décima Segunda Turma do TRT da 2ª Região – Relatora: Des. Maria Elizabeth Mostardo Nunes – Publicação: 19/09/2014

No entanto, a presença da subordinação é imprescindível para caracterização do próprio vínculo de emprego, que precede a sua classificação como teletrabalho.

Dessa forma, como exposto, a caracterização da relação de emprego como teletrabalho depende da presença dos meios telemáticos na prestação dos serviços e não no controle do empregador sobre o empregado.

Também é possível extrair dos conceitos transcritos que o teletrabalho é uma espécie do gênero “trabalho à distância”, tratado no art. 6º, da CLT, com nova redação dada pela Lei nº 12.551/2011:

[...]

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado **e o realizado a distância**, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

O dispositivo não deixa dúvidas quanto à necessidade de que seja conferido igual tratamento ao trabalho prestado no estabelecimento da empresa e àquele prestado à distância, por exemplo, por meios telemáticos.

Ainda quanto a este aspecto, Barros (2013, p.318) esclarece que o teletrabalho é uma nova forma de trabalhar que “transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental”, podendo ser desenvolvido tanto no domicílio do trabalhador, como em qualquer outro lugar.

Isso porque, a redação do dispositivo transcrito deixa claro que há a possibilidade de trabalho à distância que não seja aquele prestado no domicílio do empregado.

Portanto, pode-se conceituar o teletrabalho como sendo o trabalho prestado, necessariamente, por meios telemáticos, a partir de qualquer lugar distante das dependências do empregador.

Dessa forma, é importante destacar que o teletrabalho não se confunde com o trabalho em domicílio, sendo, ambos, formas distintas de trabalho à distância.

O trabalho em domicílio é aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de quem empregador que o remunere”, de acordo com a CLT, art. 83.

Como exposto, o art. 6º, da CLT, já transcrito, também deixa claro que o trabalho pode ser prestado no domicílio do empregado, devendo, neste caso, receber o mesmo tratamento daquele prestado no estabelecimento da empresa ou à distância a partir de outro local.

De acordo com Genehr (2008, p.1092): “O trabalho a domicílio é o trabalho realizado no **domicílio do empregado**”. (grifos nossos)

Nos dizeres de Hoffmann (2003):

O trabalho em domicílio é um fenômeno histórico a partir do qual vários trabalhadores passaram a ser contratados por agentes de empresas para a realização de partes ou etapas de um determinado artigo ou procedimento em **suas próprias residências**. (grifos nossos)

Para Moraes Filho (1994, p.64), “Trabalho a domicílio significa trabalho executado fora da fábrica patronal, na **residência do operário**”. (grifos nossos)

Ainda que o teletrabalho possa ser desenvolvido no domicílio do empregado, esta modalidade de prestação de serviços é distinta do trabalho em domicílio, pois, naquela, é imprescindível que o serviço seja prestado por meios telemáticos, sendo irrelevante o local onde é realizado o trabalho.

Nesse sentido afirma Barros (2013, p.258):

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, **além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações** afetas ao setor terciário. (grifos nossos)

Do mesmo modo esclarece Maurício Godinho Delgado (2014, p.904) que:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: a) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; **c) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)** (grifos nossos)

Por ser o teletrabalho uma espécie do gênero trabalho à distância, deve-se ressaltar que compreende tanto o labor realizado na residência do empregado, quanto em qualquer outro lugar, ou seja, no “lugar escolhido pelo empregado para a prestação dos serviços do empregador”, como afirma Marins (2000).

Neste sentido é a jurisprudência, conforme a seguir:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.

[...]

Processo nº: 00977-2009-129-03-00-7 RO – Órgão Julgador: Sétima Turma do TRT da 3ª Região – Relator: Juiz Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar – Publicação: 26/11/2009

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT– (2014) distingue estas modalidades de trabalho, deixando claro que, ao contrário do que ocorre no trabalho em domicílio, em que, como o nome já diz, o empregado deve prestar serviços na sua residência, ou seja, em local certo e determinado, o teletrabalho

[...] pode ser desenvolvido no domicílio do trabalhador, em escritórios descentralizados da própria empresa, em áreas gratuitas ou pagas de utilização de computadores e acesso à Internet (telecentros, cybercafés, bibliotecas, centros de convivência, etc), das salas de espera ou mesmo do escritório de clientes – (quando o atendimento aos clientes e fechamento de pedidos é feito online), bem como de hotéis, saguões de aeroportos e rodoviárias, automóveis e outros veículos de transporte – quando o trabalhador encontra-se viajando a serviço, ou mesmo quando está viajando por razões pessoais.

No teletrabalho, a tecnologia viabiliza que o empregado tenha acesso ao banco de dados da empresa de qualquer lugar, podendo realizar o trabalho e remetê-lo ao empregador de qualquer lugar em que se encontre.

Logo, ante a facilidade proporcionada pelos avanços tecnológicos não é possível que seja delimitado ou fiscalizado o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades.

2.3 Lei nº 12.551/11 e propostas de regulamentação do teletrabalho

No ordenamento jurídico brasileiro, a relação de emprego é a relação jurídica que se forma entre empregador e empregado, quando presentes os requisitos caracterizadores, previstos nos arts. 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: ser o trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

O art. 2º da CLT define empregador, qualificando-o como aquele que dirige a prestação dos serviços dos seus empregados e assume os riscos do empreendimento. Portanto, tem poderes de gestão e direção do negócio.

O poder diretivo do empregador se desdobra em outros, dentre os quais se identifica o poder de controle, que o permite fiscalizar as atividades do empregado, a fim de aferir se as suas ordens estão sendo devidamente cumpridas.

Os conceitos de empregado e empregador, bem como os requisitos para a caracterização da relação de emprego, não se alteram quando o trabalho é prestado à distância por meios telemáticos.

Neste sentido, a Lei nº 12.551/11, alterou o disposto no art. 6º, da CLT, ampliando o alcance das normas trabalhistas, eliminando qualquer dúvida quanto ao direito ao reconhecimento do vínculo de emprego no teletrabalho, desde que presentes os demais pressupostos descritos supra, com a seguinte redação:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

No entanto, apesar de a Lei nº 12.551/11 modificar consideravelmente a redação do artigo 6º da CLT, as especificidades da relação de emprego no teletrabalho requerem regulamentações específicas, já que a lei em comento não tratou de todas as questões que surgiriam a partir deste tipo de relação de emprego.

Há, atualmente, algumas iniciativas, não aprovadas, de regulamentação do trabalho à distância, disciplinando as relações de teletrabalho, tais como o Projeto de Lei nº 4.505-A/2008, da Câmara dos Deputados, e os Projetos de Lei nº 274/2013 e nº 326/2013, do Senado Federal.

Os projetos mencionados foram propostos com os seguintes textos:

PROJETO DE LEI Nº 4.505-A, DE 2008

Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por

cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Parágrafo único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre a produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.

Art. 2º O teletrabalho poderá ser realizado em centros de teletrabalho, assim conceituados como edificações idealizadas para o teletrabalho, dotadas de aparelhos de informática e de telecomunicação, e destinadas à utilização pelos empregados de uma ou várias empresas ou pelos trabalhadores autônomos classificados como teletrabalhadores, não sendo considerados locais de trabalho regulares.

Art. 3º O teletrabalho deve servir como instrumento para o aumento dos índices de emprego, além de patrocinador a inserção de trabalhadores com reduzida capacidade física no mercado de trabalho, estimulando ainda o crescimento econômico eco-compatível.

Art. 4º O Estado brasileiro adotará as medidas necessárias para:

- a) estimular a criação de postos de teletrabalho;
- b) potencializar a competitividade industrial incentivando a adoção do teletrabalho nas empresas privadas e na Administração Pública;
- c) aumentar a capacitação profissional dos trabalhadores via mecanismos tradicionais e inovativos de formação;
- d) promover novas formas de organização do trabalho baseadas no teletrabalho nos setores privado e público.

Art. 5º A relação de emprego no teletrabalho terá como fundamentos os mesmos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, atendendo aos princípios e prerrogativas ali dispostos, em especial em seu art. 3º, ressalvadas as disposições e particularidades aplicáveis ao tema e previstas nesta Lei, bem como em convenção coletiva ou acordo coletivo.

Art. 6º São direitos do empregado teletrabalhador:

a) igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;

b) proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;

c) segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;

d) ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.

Parágrafo único. Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho.

Art. 7º São deveres do empregado teletrabalhador:

a) habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções;

b) informação periódica de acordo com as diretrizes empregatícias previamente estabelecidas, seja de forma on line ou offline ;

c) manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador, bem como conservação e asseio do seu ambiente de trabalho, observadas as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) prestação de contas quanto aos gastos ordinários e extraordinários decorrentes das funções inerentes à devida execução do trabalho.

Art. 8º O contrato de teletrabalho deverá ser escrito contemplando todos os direitos e deveres referenciados nesta Lei, bem como aqueles específicos à função que será exercida pelo empregado teletrabalhador, determinando, mesmo que em instrução de trabalho anexa, os bens a serem disponibilizados ao empregado e o local de trabalho, com indicação objetiva da carga horária, que não poderá ultrapassar a prevista na CLT.

Parágrafo único. A carga horária obedecerá ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, uma vez que se trata de jornada de trabalho aberta, sendo devidas, porém, as proporcionalidades referentes ao repouso semanal remunerado.

Art. 9º Nos casos de trabalho transnacional, deverá ser aplicada a lei do local da prestação do serviço, salvo disposição contratual em contrário.

Art. 10 Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.
(grifos nossos)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 274 , DE 2013
(RODRIGO ROLLEMBERG)

Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Dê-se ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 6º

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, observado o disposto na Seção XIII-A do Capítulo I do Título III desta Consolidação” (NR).

Art. 2º Acrescente-se ao Capítulo I do Título III desta Consolidação a seguinte Seção XIII-A:

“Título III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

Capítulo I
DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E
CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....

Seção XIII-A
DO SERVIÇO EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 350-A **Considera-se serviço em regime de teletrabalho a relação de emprego, na qual o empregado desempenha regularmente suas funções, no todo ou em parte, em local alheio a estabelecimento do empregador, utilizando-se, para tanto, de recursos de informática e de telecomunicações.**

§ 1º O disposto no caput não compreende o trabalho que, em virtude de sua natureza, possui caráter eminentemente externo, e que, em razão disso, seja desempenhado fora de estabelecimento do empregador, mesmo que com a utilização de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 2º Ao empregado em regime de teletrabalho são aplicáveis, no que for omissa esta Seção, as disposições legais aplicáveis ao contrato de trabalho em geral.

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho, que deverá dispor sobre:

- I – a natureza do serviço prestado;
- II – **a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado;**
- III – proporção da jornada a ser cumprida em estabelecimento do empregador, se o caso;
- IV – **locais de prestação do trabalho, se definidos;**
- V – equipamentos utilizados e seu regime de utilização;
- VI – estabelecimento do empregador ao qual o trabalhador esteja funcionalmente vinculado;
- VII – meios e periodicidade de contato entre trabalhador e empregador.

§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa, mediante anuência expressa do empregado, por meio de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do caput.

§ 2º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 3º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.

Art. 350-C O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho deve indicar a jornada a ser cumprida pelo empregado, sendo lícita a adoção de jornada flexível de trabalho, observadas as disposições deste artigo, sob pena de nulidade.

§ 1º A jornada estipulada não poderá ser superior, em número de horas, àquela fixada nas disposições constitucionais, legais ou convencionais aplicáveis ao empregado.

§ 2º Em caso de adoção de jornada flexível é vedada a adoção de qualquer tipo de monitoramento de trabalho que caracterize controle direto ou indireto da jornada, de parte do empregador.

§ 3º São aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos artigos 66 a 70 desta Consolidação.

§ 4º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.

Art. 350-D O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho pode determinar que o empregado desempenhe suas funções, em parte, em estabelecimento do empregador ou, no todo ou em parte, em centros de teletrabalho especificamente designados.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se centro de teletrabalho o estabelecimento público ou privado, qualquer que seja a sua denominação particular, dotado de estrutura de informática e telecomunicações destinada à utilização de trabalhadores em regime de teletrabalho não necessariamente vinculados a um único empregador.

§ 2º **O empregador é subsidiariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do telecentro.**

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada em estabelecimento do empregador as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º É vedada a adoção de qualquer procedimento de controle da parcela da jornada de trabalho prestada em telecentro.

Art. 350-E O empregador é responsável pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos a serem utilizados pelo empregado e pelas despesas de transmissão dos dados necessários à prestação do serviço.

§ 1º A utilização de equipamentos de propriedade do empregado para a prestação do serviço, deve ser expressamente prevista no instrumento a que se refere o art. 2º.

§ 2º É vedada qualquer disposição contratual que determine que o empregado deverá comprar o equipamento para o exercício de suas funções do empregador ou de terceiro por ele designado.

§ 3º É devido ao empregado o ressarcimento, mediante comprovação, das despesas decorrentes do exercício de suas funções.

§ 4º O empregado é responsável pela utilização e conservação adequadas dos equipamentos fornecidos pelo empregador para o exercício de suas funções.

Art. 350-F É dever do empregador informar o empregado das diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis – observadas as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – e fiscalizar seu cumprimento, sem prejuízo da atuação das autoridades competentes, podendo, para tanto:

I – fiscalizar, por iniciativa própria ou do empregado, as instalações e condições de trabalho dos centros de teletrabalho;

II – fiscalizar as condições de trabalho no domicílio do empregado, se for o caso, desde que com a anuência deste e mediante prévia notificação.

Art. 350-G É vedada qualquer forma de discriminação do empregado em regime de teletrabalho, especialmente no tocante a treinamento profissional, a oportunidades de desenvolvimento na carreira e aos direitos de filiação e participação sindical.

Parágrafo único. São garantidos os direitos sindicais do empregado, sendo vedado obstar seu exercício por meio de vinculação a estabelecimento do empregador que, em razão da distância ou de qualquer outro motivo, torne impossível a filiação ou participação do empregado em sindicato.

Art. 350-H Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador – sem prejuízo do disposto no art. 482 desta Consolidação – a utilização dos equipamentos ou de vias de transmissão de dados cedidos pelo empregador para o acesso ou veiculação de páginas, mensagens, arquivos ou qualquer outro tipo de recurso que veicule conteúdo ilícito”.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
(grifos nossos)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 326, DE 2013
(EDUARDO AMORIM)

Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte Capítulo VIII-A:

“CAPÍTULO VIII-A
DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Art. 504-A. Observado o disposto nos arts. 3º e 6º desta Consolidação, classifica-se o trabalho a distância nas seguintes modalidades:

I – regular, como se na empresa estivesse, só que a distância;

II – **teletrabalho, o exercido por meios telemáticos e informatizados fora do estabelecimento da empresa.**

§ 1º No trabalho regular não há qualquer distinção entre o trabalho exercido pelo empregado na sede ou estabelecimento da empresa ou em outro local que lhe for determinado.

§ 2º O teletrabalho compreende as atividades exercidas por meios telemáticos e informatizados sujeitos a monitoramento e comunicação permanente a distância pelos meios tecnológicos disponíveis, vedado o monitoramento por câmeras de vídeo.

§ 3º O empregado submetido ao teletrabalho deve respeitar a confidencialidade dos dados da empresa.

Art. 504-B. Entende-se como teletrabalho a relação formal de emprego em que o empregado cumpre mais do que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, utilizando-se de meios tecnológicos colocados à disposição pelo empregador.

§ 1º **No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal.**

§ 2º O empregado submetido ao teletrabalho está dispensado de comparecer à empresa por período inferior ao de seis dias úteis, mas poderá se utilizar das dependências da empresa sempre que for necessário ao desenvolvimento de suas atividades.

§ 3º O comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário.

§ 4º É vedada a contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 5º Pressupõe-se que o teletrabalho é exercido sempre com autonomia e individualmente pelo empregado.

Art. 504-C. A prestação de serviços por autônomo não se configura como teletrabalho.

Art. 504-D. O empregado submetido ao teletrabalho responde pelos riscos do local do trabalho em que é executado o serviço, mas faz jus a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 1º O empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso de ida ou retorno do local de trabalho ou residência para a sede da empresa.

§ 2º Não é permitida a visitação ao local de trabalho do empregado, exceto para uma vistoria inicial ou para instalação,

manutenção, ou substituição de equipamentos, que deverá ocorrer das oito às dezoito horas de dias úteis, salvo expressa autorização do empregado.

Art. 504-E. O empregado submetido ao teletrabalho faz *jus* ao ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes a esta atividade, caracterizando-se este ressarcimento como parcela indenizatória.

Art. 504-F. Não há pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho, excetuado o disposto no § 3º do art. 504-B.

Art. 504-G. No teletrabalho o empregado faz *jus* à metade do vale-transporte a que teria direito normalmente, mas o direito a alimentação é integral.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.
(grifos nossos)

O que se nota de tais projetos é que há, ainda, divergência quanto à possibilidade de fixação de jornada, do local onde o trabalho será prestado, bem como quanto à adoção de medidas de proteção à saúde e segurança do teletrabalhador e quanto à responsabilidade em caso de infortúnios.

A divergência entre as sugestões dos projetos de lei apresentados até o momento deixa claro que se faz necessária a regulamentação de forma específica da matéria.

Com a legislação atual, há vários pontos sem solução que podem colocar em risco o cumprimento de garantias justralhistas, como, por exemplo, no caso de acidente do trabalho ou desenvolvimento de doença ocupacional pelo teletrabalhador.

Embora haja lei regulamentando o acidente do trabalho e a “nova” lei nº 12.551/11 colocando fim à discussão acerca da possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego no teletrabalho, não há previsão legal sobre os critérios para definir o nexa causal, a concausalidade e a responsabilidade nesta modalidade de prestação de serviço em caso de acidente do trabalho.

3 FISIONOMIA TUTELAR DO DIREITO DO TRABALHO

3.1 Princípio da dignidade humana

Para a consolidação de um Estado, é preciso que haja uma Constituição garantista, capaz de impor aos poderes constituídos a obrigação de implementar os direitos e garantias fundamentais, como ensina Cristovám (2006).

Nos dizeres de Gomes (2005, p.21), o Estado Democrático de Direito é

[...] regulado por meio de um sistema de princípios e regras voltado a limitar e controlar o poder estatal, **concretizando o postulado da dignidade da pessoa humana**, concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais. (grifos nossos)

Neste contexto, no Estado Democrático de Direito, a dignidade humana é o cerne de direitos civis, políticos, econômicos e culturais, garantidos por meio das constituições de cada Estado-nação e, também, por instrumentos internacionais.

Segundo Gomes (2005, p.24):

A preocupação constitucional volta-se também à temática relativa à ecologia e ao meio ambiente, à tutela da imagem e da intimidade, ao papel dos partidos políticos, em uma sociedade cada vez mais pluralista, às formas de exercício direto da soberania, ao sistema educacional, à saúde pública e à seguridade social, o que faz denotar, desde logo, a maior abrangência dos direitos individuais e coletivos, **todos calcados no postulado da dignidade da pessoa humana**. (grifos nossos)

Estabelecer um conceito para o princípio da dignidade humana não é uma tarefa muito fácil. Segundo Sarlet (2006, p.62), trata-se de:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Para Melo (2006, p.49) dignidade humana é:

[...] um valor moral e espiritual inerente à pessoa humana, o qual se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida. Consubstancia-se o princípio da dignidade da pessoa humana na pretensão ao respeito por parte dos demais indivíduos da coletividade aos direitos fundamentais da pessoa como integrante de uma coletividade. [...]

Percebe-se que a dignidade humana faz prevalecer os direitos inerentes à pessoa humana sobre os da sociedade e suas instituições.

Portanto, pode-se dizer que o Estado Democrático de Direito está fundado no princípio da dignidade humana.

O princípio da dignidade humana tem como característica primordial o respeito pelo homem singularmente, independentemente de qualquer relação com quem quer que seja.

No Brasil, a primeira referência feita à dignidade humana foi no art. 115 da Constituição de 1934, ainda que de forma incipiente, garantindo a todos “*existência digna*”.

Em função de suas características autoritárias, a Constituição de 1937 não fez qualquer menção a este princípio, cabendo à Constituição de 1946 (art. 145) a retomada desta garantia, que deveria se dar por meio do trabalho humano:

Art. 145. A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Parágrafo único. A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

Como formulação principiológica, a dignidade humana foi mencionada pela primeira vez em nosso ordenamento jurídico na Constituição de 1967, no art. 157, inciso II, embora não se tratasse, ainda, do princípio hoje vigente:

Art. 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:

[...]

II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;

[...]

Desta forma, os direitos sociais passam a interar o centro do ordenamento jurídico constitucional, sendo, pela primeira vez, classificados como direitos fundamentais, pela Constituição de 1988.

O art. 1º da Constituição de 1988 trata o trabalho como sendo um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, dando igual importância, entre outros, à dignidade da pessoa humana, nos seguintes termos:

Na Constituição da República de 1988, no art. 1º, inciso III, o princípio da dignidade humana é tratado como fundamento da República Federativa do Brasil e, segundo Gemaque (2006), está no ápice do sistema jurídico, devendo direcionar a criação, a aplicação e a interpretação das demais normas constitucionais. Funciona, portanto, como valor-fonte, metanorma no Estado Democrático de Direito.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - **a dignidade da pessoa humana;**

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (grifos nossos)

Como ensina Jacintho (2006), a atual Constituição, ao ser promulgada, pretendia ser não apenas instrumento fundador de um novo Estado, mas, principalmente, elemento instituidor de uma nova sociedade.

Assim, tanto o Estado brasileiro, quanto a sociedade que lhe propicia a conformação passaram a se estruturar sob o princípio da dignidade humana.

Nesse propósito foi o discurso do Deputado Ulysses Guimarães por ocasião da promulgação da Constituição, de acordo com Bonavides e Andrade (2004, p.915):

[...] o homem é o problema da sociedade brasileira: sem salário, analfabeto, sem saúde, sem casa, portanto sem cidadania.

A Constituição luta contra os bolsões de miséria que envergonham o País.

Diferentemente das sete Constituições anteriores, começa com o homem.

Geograficamente testemunha a primazia do homem, que foi escrita para o homem, que o homem é seu fim e sua esperança, é a Constituição cidadã.

Cidadão é o que ganha, come, mora, sabe, pode se curar.

A Constituição nasce do parto de profunda crise que abala as instituições e convulsiona a sociedade.

Por isso mobiliza, entre outras, novas forças para o exercício do governo e a administração de impasses. O governo será praticado pelo Executivo e o Legislativo.

[...]

A Constituição durará com a democracia e só com a democracia sobrevivem para o povo a dignidade, a liberdade e a justiça.

O art. 170, da Constituição, ao tratar da “Ordem Econômica e Financeira”, também se reporta à dignidade do ser humano, nos seguintes termos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, **tem por fim assegurar a todos existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

Igualmente, ao tratar da “Ordem Social”, a Carta Magna deixa clara a dimensão social da dignidade da pessoa humana:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e **como objetivo o bem-estar e a justiça sociais**.

Portanto, além da dimensão privada de valores, a dignidade humana também concebe a afirmação social do ser humano, de modo que o indivíduo tem assegurado, por este princípio, valores individuais básicos e, também, relacionados ao plano social circundante, como ensina Delgado (2013).

Não basta que seja consagrado no texto constitucional o princípio da dignidade humana, é preciso que ele seja aplicado eficazmente, fazendo prevalecer os valores que o compõem, transformando a realidade.

Daí desponta a necessidade de proteção e valorização do trabalho, que é importante meio de afirmação do ser humano, tanto no plano individual, quanto no plano social e familiar.

Para tanto, o ordenamento jurídico deve se guiar, também, por outros princípios que, juntamente ao da dignidade humana, delineiam a fisionomia tutelar do direito do trabalho, como será tratado a diante.

3.2 Princípio da valorização social do trabalho

Como visto, o princípio da valorização social do trabalho decorre do princípio da dignidade humana, sendo que, juntos, norteiam as regras de proteção à pessoa humana e ao trabalho.

Assim, para que seja respeitado o princípio da dignidade humana, também se faz necessário o respeito e a valorização ao próprio trabalho.

Isso porque, a Constituição de 1988 admite o trabalho como sendo relevante, não só para a afirmação individual do ser humano, mas também, para sua inserção familiar e social.

Neste sentido, verifica-se que o art. 1º da Constituição de 1988, novamente transcrito, trata o trabalho como sendo um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, tal como fez em relação à dignidade da pessoa humana:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (grifos nossos)

Como ensina Delgado (2013) “a Carta Magna percebeu que a valorização do trabalho é um dos mais relevantes veículos de valorização do próprio ser humano, uma vez que a larga maioria dos indivíduos mantém-se e se afirma, na desigual sociedade capitalista, essencialmente, por meio de sua atividade laborativa.”.

Tem-se, portanto, que a valorização do trabalho é um dos principais pilares da ordem democrática brasileira.

Delgado (2013, p.34) ensina, ainda, que não há democracia “sem um correspondente sistema econômico-social valorizador do trabalho humano”.

Além disso, o trabalho também é tratado como direito social no art. 6º, CR/88, que dispõe:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifos nossos)

Mais uma vez a importância da valorização do trabalho no ordenamento jurídico pátrio é demonstrada no disposto nos arts. 170 e 193, da CR/88, ao ser considerado como base da ordem econômica e da ordem social, respectivamente, nos termos a seguir:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do **trabalho**, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Como esclarece Oliveira (2002), a partir dos dispositivos transcritos, tem-se que o trabalhador deve ser considerado antes mesmo do trabalho desenvolvido, bem como que o valor do trabalho deve ser mensurado, também, em dimensões éticas e, não apenas, monetariamente.

À luz do princípio da dignidade humana, o trabalhador tem direito a uma vida com qualidade, o que depende do exercício de trabalho decente e em condições seguras e salubres, como afirma Melo (2006), sendo, portanto, essencial, a valorização do trabalho.

3.3 Garantia à saúde e à segurança no meio ambiente do trabalho

Em razão dos princípios expostos, verifica-se que, para que seja digno e valorizado o trabalho, é essencial que seja preservada a saúde e a segurança do empregado na prestação do serviço.

Destaca Sebastião de Oliveira (2002) que é necessário que se busque a valorização do trabalho, tendo este como objeto da tutela jurídica, e, a partir daí, se avalie a extensão do direito à saúde do empregado.

Ressaltando que a proteção à saúde e segurança do trabalhador decorre da fisionomia tutelar do direito do trabalho, ensina Oliveira (2002, p. 125) que:

[...] a valorização do trabalho como objeto da tutela jurídica constitui-se em importante questão a se analisar para bem compreender a dimensão do direito à saúde do trabalhador. O florescimento do direito à saúde do trabalhador é consequência desse enfoque mais dignificante do trabalho.

Em outras palavras, o direito à saúde do empregado e, conseqüentemente, à segurança do meio ambiente do trabalho, decorrem da valorização do próprio trabalho, que deve ser ofertado em condições dignas ao trabalhador.

No mesmo sentido, afirma Moraes (2002, p.26-27),

Dos princípios de valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana surge o direito ao meio ambiente do trabalho saudável que, por sua vez, decorre do próprio direito à proteção do meio ambiente geral (art. 225, *caput*, CF/88). Meio ambiente protegido é direito de todos, dentro de um sistema biológico equilibrado e sustentável, bem jurídico protegido pela Lei Maior. A qualidade de vida quer do homem no seu *habitat natural*, quer do empregado no seu *meio ambiente do trabalho*, começa pela proteção da própria saúde. Portanto, respeitar o meio ambiente geral (gênero) é elemento imprescindível para a proteção e segurança do meio ambiente do trabalho (espécie).

O direito à saúde do trabalhador depende, entre outros fatores, da proteção ao meio ambiente do trabalho.

De acordo com o disposto no art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81, meio ambiente é “o conjunto de condições, leis influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Segundo Moraes (2002, p.24) pode-se conceituar meio ambiente como sendo

[...] o lugar onde se vive, no qual o homem interage com os fatores naturais (*meio ambiente físico ou natural*), culturais (*meio ambiente cultural*) e artificiais (*meio ambiente artificial*). Isto é, o conjunto de elementos naturais, culturais e artificiais que o homem necessita e deles participa, de forma que qualquer alteração ou destruição pode acarretar danos irreversíveis à sadia qualidade de vida e, conseqüentemente, ao direito das presentes e futuras gerações ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, *caput*, CF/88).

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2002, p.79), o meio ambiente do trabalho, está inserido no que se entende por meio ambiente desde a Constituição de 1988. Neste sentido, ensina que:

[...] o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da CF), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se

pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.

Corroborando tal entendimento, Moraes (2002, p.25) conceitua meio ambiente do trabalho como sendo

[...] o local onde o homem realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, desenvolvendo atividade profissional em favor de uma atividade econômica. O trabalhador participa da atividade econômica em interação com os meios de produção e toda a infra-estrutura necessária ao desenvolvimento da prestação laboral. Ao conjunto do espaço físico (local da prestação de trabalho ou à disposição do empregador) e às condições existentes no local de trabalho (ferramentas de trabalho, máquinas, equipamentos de proteção individual, temperatura, elementos químicos etc. – meios de produção) nas quais se desenvolve a prestação laboral denominamos meio ambiente do trabalho.

No entanto, como já exposto, no teletrabalho a prestação do serviço não se dá no ambiente da empresa, podendo ser executado o trabalho a partir de qualquer local, que sequer precisa ser o mesmo ao longo do contrato.

Assim, em razão das mudanças no modo de prestação de serviço ao longo dos tempos, não se pode mais continuar conceituando meio ambiente do trabalho do modo taxativo como outrora se fazia, sob pena de serem mitigados direitos aos empregados que trabalham nestes moldes.

Neste sentido, esclarece Moraes (2002, p.26) que:

[...] Por hora, cabe-nos acompanhar as mudanças no modo clássico de se trabalhar nas empresas, sem delimitar (*numerus clausus*) meio ambiente do trabalho. Relacionar o local, as atividades e as condições de trabalho, em regra, serve para conceituar e caracterizar o meio ambiente do trabalho, entretanto, diante das mudanças socioeconômicas, seu sentido alcança paradigmas ilimitados.

No enfoque global, não só o posto de trabalho (local da prestação), mas todos os fatores que interferem no bem-estar do empregado (ambiente físico), e todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso etc., servem para caracterizar meio ambiente do trabalho.

Moraes (2002, p.27) esclarece, ainda, que

[...] conceituar meio ambiente do trabalho levando em consideração as flexibilizações no direito, a globalização da economia, as mudanças nas relações laborais e nos modos de produção, tem gerado dúvidas aos operadores do direito e evidenciado a lacuna da lei frente às mudanças. É tarefa do intérprete conciliar caso a caso e aplicar o melhor conceito, sempre em prol da proteção jurídica do trabalhador.

Desse modo, observando-se as novas formas de prestação de serviço, entre elas o teletrabalho, Moraes (2002, p.27) apresenta um conceito “geral”, segundo ela, de meio ambiente do trabalho:

[...] é a interação do local de trabalho, ou onde quer que o empregado esteja em função da atividade e/ou à disposição do empregador, com os elementos físicos, químicos e biológicos nele presentes, incluindo toda sua infra-estrutura (instrumentos de trabalho), bem como o complexo de relações humanas na empresa e todo o processo produtivo que caracteriza a atividade econômica de fins lucrativos.

Independentemente do conceito adotado para o meio ambiente do trabalho, é inegável que dever ser assegurada a saúde, física e mental do empregado na prestação do serviço.

Neste sentido dispõe o art. 170, VI, da CR/88:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, **tem por fim assegurar a todos existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

[...] (grifos nossos)

Do mesmo modo, ensina Moraes (2002, p.30) que

A proteção e a preservação do meio ambiente são fatores primordiais à realização do trabalho digno, em que o trabalhador não se transforme em mera máquina humana de produção, causando prejuízos à sua integridade física, moral e psicológica.

A preocupação com a preservação e segurança do meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho, também está expressa no art. 200, da CR/88, que também reforça o dever do Estado quanto a manutenção da saúde do trabalhador:

Art. 200. **Ao sistema único de saúde compete**, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, **bem como as de saúde do trabalhador**;

III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;

V - incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico;

VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (grifos nossos)

Ao tratar da importância da proteção do meio ambiente do trabalho, destaca Moraes (2002, p.30) que:

A proteção do meio ambiente do trabalho é fator preponderante para que o empregado se beneficie de outros direitos advindos da relação jurídica subordinada, pois o caráter protetor é, ante, prevenir e evitar, do que reparar agressões já consumadas que, por muitas vezes, resultam em sequelas irreversíveis para a vida do obreiro. [...]

Nesse sentido, temos que meio ambiente saudável é direito de todos, indiscriminadamente, constituindo-se como elemento intransponível para que o indivíduo possa alcançar o direito à saúde e segurança, pois o homem é produto do meio no qual vive e trabalha, estando em interação diária e contínua com o conjunto de fatores que formam seu *habitat*. Sem meio ambiente saudável prejudica-se a qualidade de vida e, conseqüentemente, o próprio direito à saúde e segurança.

Dessa forma, é direito de todo o trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, devendo o empregador observar normas de proteção, prevenindo agressões à saúde, física e mental, do trabalhador.

O direito à saúde está previsto, de forma genérica, no art. 196, da CR/88, que dispõe que “a saúde é direito de todos e dever do Estado”.

No âmbito trabalhista, a Carta Magna, prevê, expressamente, no rol dos direitos sociais, no art. 7º, XXII, o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Para Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p.16):

Ao direito à saúde o legislador constitucional estabeleceu o correspondente dever do Estado de garanti-lo por meio da implementação de “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Dentre as retrocitadas políticas sociais, insere-se a elaboração de todo arcabouço legislativo destinado a promover a manutenção da saúde de todos os cidadãos, inclusive pela valorização do trabalho, exurgindo nesse sistema normativo as regras que criam responsabilidades por danos causados à saúde e à integridade física do trabalhador.

Também a Lei nº 8.080/90 institui normas de proteção à saúde, destacando-se o disposto no art. 2º e seus parágrafos:

[...]

Art. 2º **A saúde é um direito fundamental** do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade. (grifos nossos)

Segundo Silva (2008, p.68) o direito à saúde do trabalhador é

[...] inalienável, imprescritível e irrenunciável. [...] a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e até mesmo para uma boa prestação de serviços ao empregador, trata-se de um direito natural, no sentido intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. [...] a saúde do trabalhador, como direito básico, fundamental, tem de ser atendida em quaisquer circunstâncias, em nome do princípio-guia do sistema jurídico

brasileiro, qual seja, o da dignidade da pessoa humana, indissociável do próprio direito à vida, o fundamento último de todo Estado de Direito, social ou não. [...]

Como destaca Vieira (2005, p.41), o Comitê Misto da OIT-OMS, reunido em Genebra, em 1950, ao tratar da saúde ocupacional definiu que

A Saúde Ocupacional tem como objetivos: a promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; a prevenção entre os trabalhadores, de desvios de saúde causados pelas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores e seus empregos, dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; a colocação e manutenção do trabalhador adaptadas às aptidões fisiológicas e psicológicas, em suma: a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem à sua atividade.

Pelo exposto, tem-se que o direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, com a redução dos riscos inerentes à atividade desenvolvida, reconhecido constitucionalmente, é a base para as leis infraconstitucionais quanto à proteção do trabalhador.

Neste sentido, o Título II, Capítulo V, arts. 154 a 201, da CLT, trata da segurança e medicina do trabalho, por meio de normas técnicas e disciplinares, destacando-se os seguintes dispositivos:

Art. 155 - **Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:** (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

II - **coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho** em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

Art. 156 - **Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho,** nos limites de sua jurisdição: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - **promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;** (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 157 - **Cabe às empresas**: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - **cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho**; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

Art. 158 - **Cabe aos empregados**: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - **observar as normas de segurança e medicina do trabalho**, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

[...]

Art. 170 - As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (grifos nossos)

Para regulamentar o previsto nos referidos dispositivos celetistas, foi publicada a Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego.

3.4 Princípios especiais do direito do trabalho

À luz dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho existem outros princípios que, aliados aos primeiros, conferem a fisionomia tutelar ao direito do trabalho.

3.4.1 Princípio da proteção

Segundo Delgado (2013, p.40) o princípio da proteção “Trata-se de um dos primeiros princípios revelados no Direito do Trabalho”.

Para Delgado (2013, p.40) o princípio da proteção informa que

[...] o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Rodriguez (2000, p.83) afirma que

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Assim, verifica-se que a estrutura do direito do trabalho se forma a partir da percepção de que há diferença sócio-econômica e de poder entre empregados e empregadores, sujeitos da relação central na esfera laboral.

Como afirma Rodriguez (2002, p.85), “Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração.”.

Para compensar a desigualdade existente entre as partes no contrato de trabalho, o princípio da proteção viabilizou a compensação desta desigualdade com proteção jurídica favorável ao empregado.

Neste sentido, Silva (1999, p.29) define o princípio da proteção como sendo “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.”.

No entendimento de Cesarino Júnior (1980, p.112):

Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes) é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Ressaltando a importância do princípio da proteção na formação da fisionomia tutelar do direito do trabalho, Delgado (2013, p.183) afirma que:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como Direito. Efetivamente,

há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (grifos nossos)

No mesmo sentido é o entendimento de Silva (1999, p.26) que afirma

Dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o de proteção o mais relevante e mais geral, dele constituindo os demais simples derivações. **A proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho**, como revela a história deste. (grifos nossos)

Dessa forma, verifica-se que ao lado do princípio da dignidade humana e da valorização social do trabalho, o princípio da proteção é importante norteador para criação de regras, teorias e, até mesmo, outros princípios que compõem a fisionomia tutelar do direito do trabalho.

3.4.2 Princípio da igualdade

Outro princípio relevante relacionado ao da dignidade é o da igualdade, pois um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”

Assim, o Estado Democrático de Direito se funda no princípio da igualdade para assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais.

Quando se trata de direito social, como é o caso do direito do trabalho, deve-se partir da premissa de desigualdade entre os indivíduos. Desse modo, para efetivar a inclusão, tendo a igualdade como meta, é preciso criar desigualdades.

A necessidade de criar leis que determinem tratamento diferenciado cria as chamadas “discriminações positivas com vistas a alcançar a igualdade substancial”, segundo ensina Caupers (1985, p.59).

O tratamento discriminatório pode servir tanto para inserir alguém em algum grupo (por exemplo, cotas para deficientes físicos), como para excluí-lo do grupo. Desse modo, deve ser analisado o critério da discriminação e a finalidade da norma.

É importante ressaltar que a discriminação por si só, não é proibida. O que o nosso ordenamento não admite é a discriminação arbitrária, injustificada ou baseada em critérios de distinção cuja utilização seja vedada pela Constituição ou pelas leis.

Em face desse princípio, a lei não deve respaldar privilégios, tampouco perseguições, ao contrário deve ser um instrumento capaz de regular a complexa vida em sociedade.

Rocha (1991, p.33) ressalta que

As Constituições Contemporâneas incluem o direito à vida e os princípios da igualdade e da liberdade como vertentes de todos os direitos fundamentais que são arrolados em suas declarações e que se estendem bem além daqueles formais de natureza política que se continham nos primeiros documentos constitucionais. Assim, a vida impõe respeito e segurança de todos os direitos que a garantam digna e saudavelmente. A liberdade determina a garantia de todas as suas manifestações e dos direitos que a façam emoção vivida e dominante em todos os movimentos e condutas sócio-políticas e econômicas dos indivíduos. Todos os direitos e deveres decorrentes da convivência civilizada do Estado devem ser dominados pela eficiência do princípio da igualdade, cujos desdobramentos são definidos nos diferentes desempenhos da convivência social.

A aplicação do princípio da igualdade na seara trabalhista tem íntima relação com a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica distinta. Essa desigualdade entre as partes contratantes conduzia o empregado a diferentes formas de exploração, tendo em vista sua inferioridade econômica. Assim, surgiram normas públicas reguladoras das relações jurídicas que se travavam no âmbito trabalhista, criando restrições ao poder econômico e estabelecendo direitos e obrigações.

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988, partindo da premissa da desigualdade entre empregados e empregadores estabelece regras mínimas quanto, por exemplo, à jornada de trabalho, ao salário, ao trabalho do menor, ao gozo de férias, buscando nivelar as partes na relação.

Também é observado o princípio da igualdade ao ser assegurado o tratamento igualitário entre os empregados, como se vê, por exemplo, no art. 461, da CLT:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade,

corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

O princípio da igualdade, assegurado constitucionalmente e irradiado em todo ordenamento jurídico, é, portanto, amplo e permite ao indivíduo se insurgir contra toda forma de discriminação e arbítrio.

3.4.3 Princípio da indisponibilidade

A autonomia individual, no complexo jurídico pátrio, não é ilimitada, antes esbarra em limitações como a indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos.

Silva (1999, p.123) conceitua a indisponibilidade como sendo a “limitação à autonomia individual pela qual se impede um sujeito, com legitimação e capacidade adequadas, de efetuar total ou parcialmente atos de disposição sobre um determinado direito”.

Assim, há direitos absolutamente indisponíveis como os direitos personalíssimos, aqueles vinculados à pessoa, bem com direitos patrimoniais, como é o caso de benefícios previdenciários, mas é importante ressaltar que, por força de lei, a indisponibilidade de direitos pode ser relativa.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas é um princípio cardeal e peculiar do direito do trabalho. Neste vigora a irrenunciabilidade como regra, e a renunciabilidade como exceção.

Mauricio Godinho Delgado (2004, p.89) esclarece que

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui talvez o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação sócio-econômica de emprego.

[...]

O trabalhador quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.

No mesmo sentido é o entendimento Rodriguez (2000, p.143):

A propósito, há uma diferença muito acentuada entre o que ocorre no Direito do Trabalho e nos outros ramos do direito, em geral.

Com efeito, ao contrário do que ocorre no direito comum, vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.

Rodriguez (2000, p.142) conceitua a irrenunciabilidade como “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Para Vólia Bomfim Cassar (2011, p.210)

Como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita.

O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.

O art. 9º, da CLT torna irrenunciáveis as normas consolidadas, ao estabelecer a nulidade “de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Destacamos também os artigos 444 e 468 da CLT, *in verbis*:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas **em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

[...]

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho **só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia**. (grifos nossos)

As normas trabalhistas têm como objetivo imediato a proteção do trabalhador, isto se faz necessário porque na relação de emprego a prestação de serviço se

desenvolve sob as ordens e direcionamento do empregador, que assume os riscos do empreendimento. Por isso, as normas do direito do trabalho têm, como regra, caráter irrenunciável.

3.4.4 Princípio da alteridade (ou da assunção dos riscos)

Segundo Delgado (2004, p.330-331), o princípio da alteridade

[...] consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado.

Dessa forma, os riscos inerentes ao contrato de trabalho são transferidos a apenas uma das partes, o empregador, conforme estabelece o art. 2º, da CLT:

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

Quanto a este princípio, Cassar (2011) ressalta, ainda, que o trabalho é desenvolvido para o empregador, e por conta deste, assim o esforço despendido pelo empregado destina-se a outrem, ou seja, destina-se ao tomador do serviço, que por óbvio assumirá os riscos do negócio.

3.5 Outros princípios que se aplicam ao direito do trabalho

3.5.1 Princípios da ponderação e da razoabilidade

Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2004, p.18) “o princípio da proporcionalidade, como mandado de ponderação, atua em qualquer relação de poder, como diretriz fixadora de limitações ao exercício desse poder e suas prerrogativas”.

Para Miraglia (2011, p. 54) o princípio da ponderação busca “a consecução da justiça, mediante a aplicação correta da norma jurídica em face da realidade concreta”.

Seguindo este princípio, as partes, os juízes e toda a sociedade devem buscar a solução dos seus conflitos de modo razoável. Isso não significa dizer que pode o juiz decidir de modo arbitrário ou pessoal, pois deve agir de modo razoável, embora seja um conceito um tanto genérico. Isso porque, trata-se de princípio amplo, cujo conteúdo não é precisado, sob pena de limitar sua funcionalidade, como ensina Rodriguez (2000).

Para o Rodriguez (2000), o princípio da razoabilidade determina que o homem aja, em suas relações trabalhistas, não de modo arbitrário, mas conforme a razão.

A aplicação das leis e até mesmo de outros princípios deve se dar através da aplicação desse critério de razoabilidade. Um exemplo dessa limitação se dá com relação ao princípio da igualdade. O fato de ser reconhecida a igualdade entre todos os homens não impede a aplicação de determinadas leis apenas a certos grupos de pessoas. Neste sentido, afirma Romita (2005) que “a distinção é lícita desde que razoável, e não arbitrária”.

Com isso, tem-se que o princípio da razoabilidade visa impedir que ocorram arbitrariedades nas decisões, por ser instrumento a ser aplicado diante de situações em que sejam confrontados valores, para alcançar a solução mais justa no caso concreto.

3.5.2 *Princípio da equidade*

As leis, em regra, são gerais, abstratas e impessoais. Por isso, eventualmente, podem se tornar rígidas e severas considerando as particularidades do caso concreto sobre o qual estão incidindo.

Assim, o princípio da equidade deve ser observado no momento da aplicação da lei, pois permite ao aplicador do Direito a possibilidade de suavizar o rigor da norma abstrata, conforme o caso concreto que está submetido ao seu julgamento.

Maria Helena Diniz (2003, p.469) ressalta que:

Do que foi exposto infere-se a inegável função da equidade de suplementar a lei, ante as possíveis lacunas. No nosso entender, a equidade é elemento de integração, pois, consiste, uma vez esgotados os mecanismos previstos no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, em restituir à norma, a que acaso falte, por imprecisão de seu texto ou por imprevisão de certa circunstância

fática, a exata avaliação da situação a que esta corresponde, a flexibilidade necessária à sua aplicação, afastando por imposição do fim social da própria norma o risco de convertê-la num instrumento iníquo.

Nunes (2002, p.283) aduz que

haverá situações em que o caso concreto apontará um real conflito entre normas ou entre princípios ou entre estes e as normas [...] É como se estivéssemos falando de uma espécie de lacuna semântica ou axiomática. A equidade, então, aí aparece, colmatando esse estranho vazio do sistema, resolver a questão sem tornar ou declarar nenhuma lei inconstitucional nem alguma norma ilegal.

Barros (2013, p.162) faz menção à idéia aristotélica de equidade, segundo a qual “a justiça corresponderia a uma régua rígida e a equidade a uma régua maleável, capaz de adaptar-se às saliências de um terreno a ser medido”. Assim, cabe ao magistrado adequar a norma jurídica ao caso concreto.

Ao dar relevância à individualidade de qualquer pessoa no momento de incidência das normas, o princípio da equidade relaciona-se diretamente com o princípio da dignidade humana, como ensina Delgado (2004).

4 ACIDENTE DO TRABALHO

4.1 Evolução histórica da proteção legal contra o acidente do trabalho no Brasil

Da segunda metade do século XVIII ao início do século XIX, o liberalismo político propiciou grande desenvolvimento do capitalismo, sobretudo, na França, Grã-Bretanha e, posteriormente, nos Estados Unidos, Alemanha, Holanda e Bélgica, segundo afirma Brandão (2006).

Neste contexto, o trabalhador era visto como mercadoria, sujeito às mesmas regras da oferta e procura que os produtos comercializados, destituído de qualquer proteção corporativa ou estatal.

Em razão da introdução das máquinas, prevalecia o desemprego e conseqüentemente, o trabalho extenuante daqueles empregados, sem qualquer limite para utilização da sua força de trabalho.

Lentamente, o Estado deixa de assistir impassível, e muda a postura não-intervencionista, surgindo, na Inglaterra, em 1802 a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, prevendo limitação de 12 horas de trabalho por dia, entre outras garantias.

Também na Inglaterra, em 1830, foi criado o primeiro serviço de medicina do trabalho e, em seguida, em 1833, editado o *Factory Act*, considerado como a primeira lei de proteção eficiente ao trabalhador.

No mesmo período, em 1884, surge, na Alemanha, a primeira lei específica sobre acidentes do trabalho, cujo modelo espalhou-se, rapidamente, pela Europa.

No Brasil, pode-se dizer que, normas esparsas sobre o assunto, foram verificadas pela primeira vez no Código Comercial (Lei nº 556, de 25 de junho de 1850), em seu artigo 79:

Art.79 Os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos.

No entanto, a primeira lei acidentária brasileira, foi o Decreto Legislativo nº 3.724/1919, que impôs ao empregador a responsabilidade pelo pagamento de indenizações em casos de infortúnios com os trabalhadores.

De acordo com este Decreto, o acidente de trabalho estaria configurado em duas hipóteses, quais sejam, seria aquele produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária e nos casos em que a doença fosse contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho.

Art. 1º Consideram-se acedente no trabalho, para os fins da presente lei:

a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinado lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;

b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causá-la, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 2º O acidente, nas condições do artigo anterior, quando ocorrido pelo fato do trabalho ou durante este, obriga o patrão a pagar uma indenização ao operário ou á sua família, excetuados apenas os casos de força maior ou dolo da própria vítima ou de estranhos.

Art. 3º São considerados operários, para o efeito da indenização, todos os indivíduos, de qualquer sexo, maiores ou menores, uma vez que trabalhem por conta de outrem nos seguintes serviços: construções, reparações e demolições de qualquer natureza, como de prédios, pontes, estradas de ferro e de rodagem, linhas de trens elétricos, redes de esgotos, de iluminação, telegráficas e telefônicas, bem como na conservação de todas essas construções; de transporte carga e descarga; e nos estabelecimentos industriais e nos trabalhos agrícolas em que se empreguem motores inanimados.

Art. 4º A obrigação estabelecida no art. 2º estende-se á União, Estados e municípios para com seus operários, na execução dos serviços mencionados no artigo antecedente.

Interessante ressaltar que o Decreto nº 3.724/1919, apesar de trazer em seu bojo importantes inovações em relação ao Código Comercial de 1850, como a adoção da teoria do risco profissional (art. 2º), manteve o conceito de acidente de trabalho em sentido estrito.

Ao estabelecer em seu artigo 1º que o acidente seria aquele produzido por uma causa súbita, o Decreto nº 3.724/1919 manteve o entendimento do seu

antecessor, qual seja, o acidente do trabalho seria um acontecimento imprevisível, inesperado.

Mas apesar disso, tal Decreto trouxe importante inovação no que tange ao pagamento de indenização às vítimas do infortúnio, conforme artigos 5º a 18.

Art. 5º A indenização será calculada segundo a gravidade das consequências do acidente, as quais podem ser:

- a) morte;
- b) incapacidade total e permanente para o trabalho;
- c) incapacidade total e temporária;
- d) incapacidade parcial e permanente;
- e) incapacidade parcial e temporária.

Parágrafo único. Os casos de incapacidade serão definidos e especificados no regulamento desta lei. Entende-se permanente a incapacidade que durar mais de um ano.

Art. 6º O cálculo da indenização não poderá ter por base quantia superior a 2:400\$ anuais, embora o salário da vítima exceda dessa quantia.

Art. 7º Em caso de morte a indenização consistirá em uma soma igual ao salário de três anos da vítima, a qual será paga de uma só vez à sua família, cônjuge sobrevivente e herdeiros necessários, observadas as disposições do Código Civil sobre a ordem da vocação hereditária e mais 100\$ para as despesas de enterramento.

§ 1º O cônjuge sobrevivente terá direito à metade da indenização e os herdeiros necessários à outra metade, na conformidade do direito comum.

§ 2º Deixando a vítima somente cônjuge ou somente herdeiros necessários, a indenização será reduzida a uma soma igual ao salário de dois anos. A mesma redução terá lugar si o cônjuge sobrevivente estiver divorciado por culpa sua ou estiver voluntariamente separado.

§ 3º Na falta de cônjuge, ou estando este divorciado por culpa sua ou voluntariamente separado, e não havendo herdeiros necessários, si a vítima deixar pessoas cuja subsistência provesse, a essas pessoas deverá ser paga a indenização, reduzida nesse caso à soma igual ao salário de um ano.

Art. 8º Em caso de incapacidade total e permanente, a indenização a ser paga à vítima do acidente consistirá em uma soma igual à do seu salário de três anos.

Art. 9º Em caso de incapacidade total, mas temporária, a indenização a ser paga à vítima será de metade do salário diário até o máximo de um ano. Si a incapacidade exceder desse prazo será considerada permanente, nos termos do parágrafo único do art. 5º, e a indenização regulada pelo disposto no artigo anterior.

Art. 10. Em caso de incapacidade parcial permanente, a indenização a ser paga à vítima será de 5 a 60 % da que teria direito si a incapacidade fosse total e permanente, atendendo-se no cálculo à natureza e extensão da incapacidade, de acordo com a classificação que será estabelecida no regulamento desta lei.

Art. 11. Em caso de incapacidade parcial temporária, a indenização a ser paga à vítima será de metade da diferença entre o

salário que vencia e o que vencer em consequência da diminuição da sua capacidade de trabalho, até que possa readquirir esta.

Art. 12. Quando a incapacidade total ou parcial durar mais de um ano, a vítima deixará, findo esse prazo, de receber a diária, passando a receber a indenização devida em caso de incapacidade permanente.

Parágrafo único. A vítima do acidente perderá também o direito á diária desde o dia em que ficar completamente curada ou apta para o trabalho habitual, ou for atingida por uma incapacidade permanente. Neste ultimo caso, receberá a respectiva indenização.

Art. 13. Em todos os casos o patrão é obrigado a prestação de socorros médicos e farmacêuticos, ou sendo necessários, hospitalares, desde o momento do acidente.

§ 1º Quando, por falta de medico ou farmácia, o patrão não puder prestar á vítima imediata assistência, fará, si o estado da mesma o permitir, transportá-la para o lugar mais próximo em que for possível o tratamento.

§ 2º Quando o estado da vítima não permitir o transporte, o patrão providenciará para que á mesma não falte a devida assistência.

Art. 14. As indenizações e diárias recebidas pela vítima em virtude de qualquer incapacidade, serão deduzidas das indenizações que forem devidas por motivo de seu falecimento ou por se tornar permanente a incapacidade temporária.

Art. 15. Entende-se por salário anual 300 vezes o salário diário da vítima na ocasião do acidente.

Parágrafo único. Tratando-se de aprendizes, entende-se que o seu salário diário não é inferior ao menor salário de um operário adulto, que trabalhe em serviço da mesma natureza. Todavia, em caso de incapacidade temporária, a diária do aprendiz não excederá á que ele efetivamente percebia.

Art. 16. As indenizações a que esta lei obriga serão pagas no lugar do estabelecimento em que ocorreu o acidente, sendo que as diárias serão pagas semanalmente. Em caso de morte, o pagamento aos beneficiários será feito após a apresentação de todos os documentos necessários, que serão indicados no regulamento desta lei.

Art. 17. Quando, depois de fixada a indenização, a vítima vier a falecer em consequência do acidente, a incapacidade de se agravar, se atenuar, se repetir, ou desaparecer, ou se verificar no julgamento um erro substancial de calculo, poderão o patrão, a vítima, ou seus representantes, pedir a revisão do julgamento que determinou as consequências do acidente e fixou a indenização.

§ 1º Não será considerada como consequência do acidente a agravação da enfermidade ou a morte provocada por culpa exclusiva da vítima.

§ 2º A revisão de que trata este artigo só poderá ser pedida dentro do prazo de dois anos, contados da data do julgamento.

Art. 18. Os operários da União, Estados ou municípios, que tenham direito a montepio, aposentadoria ou pensão, não poderão pedir a indenização determinada nos arts. 7º e 8º desta lei; nem os que tenham direito a licença remunerada, a indenização estabelecida nos arts. 9º, 10 e 11.

A segunda lei acidentária, que ampliou o conceito de acidente, abrangendo também as doenças ocupacionais, o Decreto nº 24.637, foi instituída em 1934.

Tal Decreto ampliou o conceito de acidente porque considerou como acidente do trabalho não só as doenças típicas, mas também as denominadas doenças profissionais, conforme art. 1º, §§ 1º e 2º, *in verbis*:

Art. 1º Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, toda lesão corporal, perturbação funcional, ou doença produzida pelo exercício do trabalho ou em consequência dele, que determine a morte, ou a suspensão ou limitação, permanente ou temporária, total ou parcial, da capacidade para o trabalho.

§ 1º São doenças profissionais, para os efeitos da presente lei, além das inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade, as resultantes exclusivamente do exercício do trabalho, as resultantes exclusivamente especiais ou excepcionais em que o mesmo for realizado, não sendo assim consideradas as endêmicas quando por elas forem atingidos empregados habitantes da região.

§ 2º A relação das doenças profissionais inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade será organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e revista trienalmente, ouvidas as autoridades competentes.

Em 1944, adveio o Decreto-lei nº 7.036, a terceira lei tratando do acidente do trabalho. Mais uma vez foi ampliado o conceito de acidente do trabalho, incorporando também as concausas e o acidente *in itinere*, e, ainda, estabelecendo a obrigação do empregador de garantir a máxima segurança e higiene no ambiente de trabalho e, em contrapartida, o dever dos empregados em cumprir as normas fixadas pelo empregador.

A quarta lei tratando do assunto, o Decreto-lei nº 293/67, baixado por força do Ato Institucional nº 4, retrocedeu em alguns aspectos, mas ficou em vigor por, apenas, seis meses. O retrocesso ocorreu porque este Decreto devolvia às seguradoras a forma de seguro aberto, ou seja, elas poderiam operar o seguro contra o acidente de trabalho em concorrência com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Anibal Fernandes (2003) ressalta que, no final de 1967 foi editado o Decreto-lei nº 293/97 “estatuindo o seguro privado aberto a todas as seguradoras mesmo não anteriormente autorizadas. Admitido que o INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) operasse em regime de concorrência”.

No mesmo ano, 1967, foi promulgada a quinta lei disporo acerca do acidente do trabalho, Lei nº 5.316, restabelecendo pontos que haviam sido retirados pela lei anterior e além de outras questões relacionadas à Previdência Social.

Em 1976, foi promulgada a Lei nº 6.367, a sexta tratando do acidente do trabalho, que, melhorando os conceitos de acidente do trabalho e suas concausas, manteve as previsões anteriores, permitindo, ainda, a equiparação de doenças não indicadas pela Previdência Social, desde que relacionadas às condições de trabalho.

Atualmente, vigora a Lei nº 8.213/91, elaborada de acordo com os princípios e normas dispostos na Constituição de 1988, como será tratado a diante.

4.2 Conceito atual de acidente do trabalho

O acidente do trabalho e as doenças profissionais são caracterizados, de acordo com a legislação previdenciária, quando se verifica nexos causal entre o dano sofrido pelo empregado e o trabalho.

A denominação acidente do trabalho, atualmente, é dada, pela Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213, de 24 de julho de 1991), em seu artigo 19, *in verbis*:

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

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

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

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

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

O conceito legal de acidente do trabalho é estendido às doenças profissionais, conforme preceitua o artigo 20, *in verbis*:

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

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

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

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

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Nos dizeres de Maria Helena Diniz (2013) o acidente de trabalho é

[...] o evento danoso que resulta do exercício do trabalho, provocando no empregado, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

José Cairo Junior (2003, p.58) ressalta que acidente de trabalho em sentido estrito, segundo a doutrina clássica, pode ser entendido como um acontecimento imprevisível, cujo dano seria inevitável, todavia esclarece que se trata de evento previsível e, geralmente, é plenamente possível evitá-lo, afirmando que:

Na realidade, o acidente laboral não passa de um acontecimento determinado, previsível, *in abstracto*, e, na maioria das vezes, prevenível, pois suas causas são perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente do trabalho, podendo ser neutralizadas ou eliminadas.

Corroborando tal entendimento, esclarecem Meneses e Paulino (2002),

Acidente de trabalho seria, portanto, o acidente ocorrido numa relação de trabalho. Importa lembrar que, embora o conceito de acidente envolva a noção de acontecimento casual e imprevisto, isso

não quer dizer que o acidente seja imprevisível; ao contrário, o acidente pode até de fato não ser previsto, não estar nos planos ou modos de produção, mas o acidente é, na maioria absoluta das vezes, previsível. Sendo previsível, permite que sejam tomadas medidas que visam proteger pessoas e bens, impedindo danos ou minimizando resultados adversos.

Os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais, muitas vezes, podem causar a redução da capacidade laborativa, a invalidez permanente ou até mesmo a morte do empregado.

O tema é de interesse coletivo, já que além do empregado e sua família, também sofrem as consequências do infortúnio o empregador, o governo e toda sociedade.

Dessa forma, é cada vez mais difícil ignorar a questão, especialmente, quando se sabe que medidas simples e, muitas vezes, de baixo custo reduziram significativamente as estatísticas, poupando vidas e preservando a saúde dos trabalhadores.

Há muitos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos assegurando a dignificação do trabalho e o direito ao ambiente de trabalho seguro e saudável. No entanto, ainda assim, o número de empregados acidentados ou acometidos por doenças ocupacionais é assustador.

Em 2011, foram registrados mais de 711 mil acidentes do trabalho, com 2.884 trabalhadores mortos².

Já em 2012, apesar de registrada uma pequena queda em relação ao ano anterior, os números ainda são expressivos. Segundo o Ministério do Trabalho, naquele ano ocorreram, aproximadamente, 707 mil acidentes, resultando em 2.739 mortes.

Em 2013 os números foram alarmantes, tendo sido registrados, cerca de, 737 mil acidentes do trabalho. O número de óbitos também aumentou, em torno de, 1,05% em relação a 2012³.

² Dados retirados do portal online do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=7309>>. Acesso em: 07/02/2015.

³ Dados retirados do portal online do Ministério da Previdência Social, que indica, ainda, que em 2013 o número de empregados com incapacidades temporárias decorrentes de acidente do trabalho aumentou em 0,87%, em relação a 2012. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/aepe-2013-secas-iv-acidentes-do-trabalho/>>. Acesso em: 07/02/2015.

Portanto, sendo uma questão que trata da vida e da saúde dos trabalhadores e gera prejuízos para todos, é inevitável e necessário que seja discutida, a fim de se buscar formas de reduzir o número de casos e responsabilizar os responsáveis, estimulando, sempre, investimentos em medidas preventivas.

4.3 Definição e formas de acidente do trabalho

Ante a dificuldade em conceituar o acidente do trabalho abrangendo todas as hipóteses de incapacidade laborativa (temporária ou permanente, parcial ou total) gerada pelo exercício da atividade profissional, a lei definiu apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, o chamado acidente típico ou acidente-tipo.

No entanto, por meio de dispositivos com sentido mais amplo, indicou outras hipóteses que se equiparam ao acidente típico para os efeitos legais.

A partir daí, é possível tratar como acidente do trabalho situações em que a incapacidade pode surgir por fatores causais que não se encaixariam no conceito estrito de acidente do trabalho, como, por exemplo, acidentes ocorridos no local de trabalho, mas sem ligação direta com a atividade; acidentes ocorridos fora do local da prestação dos serviços, mas com vínculo direto ou indireto com o cumprimento do contrato de trabalho; acidentes ocorridos no trajeto residência-trabalho-residência; enfermidades decorrentes do trabalho; doenças diversas, em que fatores do trabalho atuam como concausas, etc.

Dessa forma, verifica-se que o legislador, após criar o conceito de acidente do trabalho em sentido estrito, o acidente típico, criou outras hipóteses que também serão tratadas como tal, que são denominadas como hipóteses de acidente do trabalho por equiparação.

4.3.1 Acidente Típico

O conceito de acidente típico sofreu algumas alterações ao longo das sete leis brasileiras que trataram do assunto no Brasil, conforme transcrito a seguir:

Decreto Legislativo nº 3.724/19

Art. 1º: Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: a) o produzido por uma causa súbita, violenta externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais

ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Decreto nº 24.637/34

Art. 1º: Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, toda lesão corporal, perturbação funcional, ou doença produzida pelo exercício do trabalho ou em consequência dele, que determine a morte, ou a suspensão ou limitação, permanente ou temporária, total ou parcial, da capacidade para o trabalho.

Decreto-lei nº 7.036/44:

Art. 1º: Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, u doença, que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Decreto-lei nº 293/67:

Art. 1º: Para os fins do presente Decreto-lei, considera-se acidente de trabalho todo aquele que provocar lesão corporal ou perturbação funcional no exercício do trabalho, a serviço do empregador, resultante de causa externa súbita, imprevista ou fortuita, determinando a morte do empregado ou sua incapacidade para o trabalho, total ou parcial, permanente ou temporária.

Lei nº 5.316/67

Art. 2º: Acidente do trabalho será aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Lei nº 6.367/76

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

Lei nº 8.213/91

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

Tendo em vista o conceito vigente, ou seja, o estabelecido pela lei nº 8.213/91, art. 19, afirma Oliveira (2014) que para o enquadramento como o acidente do trabalho são necessárias as seguintes características:

- a) evento danoso;
- b) decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa;

- c) que provoca lesão corporal ou perturbação funcional;
- d) que causa a morte ou a perda da capacidade para o trabalho.

Essa também é a opinião de Bento Faria citado por Cláudio Brandão (2006, p.143-144), conforme se verifica no trecho abaixo transcrito:

Mais adequado, contudo, é o pensamento de Bento Faria, o qual se adota, ao definir como elementos caracterizadores do acidente-tipo:

a) causa externa produtora de evento lesivo, que se manifesta, tipicamente, pela forma traumática, expressiva do fator-força, muito embora possa ser gerada por causa moral, capaz de dar origem à perturbação funcional com efeitos sobre a capacidade de trabalho;

b) dano ao corpo, ou seja, a integridade do conjunto orgânico da vítima, ou dano à saúde, quando provoca desordem às atividades psíquicas e ao funcionamento regular do organismo, podendo atingi-lo como um todo ou limitar-se a uma parte;

c) exercício do trabalho, estando o empregado sujeito ao poder de comando do empregador;

d) incapacidade para trabalhar, não sendo considerado acidente a lesão que não afete, por qualquer forma, a continuação da mesma atividade.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2014, p. 46) entende que o acidente do trabalho ocorre quando há “trabalho de um empregado, durante o qual ocorre acidente, que provoca lesão ou perturbação funcional, que acarreta a incapacidade para o trabalho, podendo esta ser total, parcial ou temporária”.

Maria Helena Diniz (2013, p.43) considera o acidente de trabalho típico como sendo aquele que “advier de um acontecimento súbito, violento e involuntário na prática do trabalho, que atinge a integridade física ou psíquica do empregado”.

Cesarino Júnior (1980, p.299) entende ser “o evento causal, nocivo para a capacidade laborativa e relacionado com o trabalho subordinado à empresa”.

Importa ressaltar que, segundo o dispositivo vigente acerca do tema, é necessário que o acidente tenha relação de causa e efeito com a atividade do empregado, também chamada de nexos causal.

Dessa forma, se o empregado sofre um acidente em momento de lazer ou em viagem, não há que se falar em acidente do trabalho, por ausência do nexos causal.

O nexo de causalidade é o vínculo entre o evento e o resultado. No caso do acidente do trabalho, é a relação de causa e efeito entre o infortúnio e a lesão sofrida.

Do mesmo modo, não haverá acidente do trabalho quando o evento, ainda que ocorrido no ambiente de trabalho e durante a prestação dos serviços, não ensejar lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, sendo também exigida a perda da capacidade laborativa (temporária ou permanente).

A incapacidade laborativa gera efeitos para o empregador, que será a ausência do empregado incapacitado para o trabalho; para o empregado, que ficará incapacitado, ainda que por pouco tempo; e, eventualmente, para a sociedade que, em casos de afastamentos prolongados do empregado, terá que arcar com os custos do pagamento do auxílio-doença-acidentário, pela Previdência Social.

Pode-se classificar a incapacidade de três formas:

a) incapacidade total e permanente, quando o trabalhador vítima do acidente do trabalho ficar impossibilitado de disponibilizar sua força de trabalho definitivamente;

b) incapacidade parcial e permanente, verificada quando o trabalhador lesionado não mais conseguir desempenhar as mesmas atividades desenvolvidas antes do acidente ou quando o exercício de tais atividades exigirem maior esforço físico e mental da vítima e

c) incapacidade parcial e temporária, quando as lesões do acidente são reversíveis, não impedindo ou dificultando a realização das atividades desenvolvidas antes do infortúnio, após o período necessário para recuperação do empregado.

A incapacidade não implica, necessariamente, em afastamento do trabalho, bastando que o empregado fique impossibilitado de realizar a atividade laboral, ainda que por pouco tempo dentro de uma jornada.

Neste sentido, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) determina que “a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com seu empregado, havendo ou não afastamento do trabalho”.

Destaca-se que, além da incapacidade, em qualquer das formas descritas, tem-se também a consequência mais trágica possível em caso de acidente do trabalho: a morte.

4.3.2 *Acidente do trabalho equiparado*

Como já exposto, para fins de proteção ao trabalhador, o legislador estendeu o tratamento dado ao acidente do trabalho também às doenças laborais, tratando-se, portanto, de espécie de acidente do trabalho equiparado.

Neste sentido dispõe o art. 20, da Lei nº 8.213/91:

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

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

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

Dessa forma, assim como no acidente, para que se caracterize determinada enfermidade como doença do trabalho, é necessário que a atividade seja a causa intrínseca e eficiente, ainda que não seja a causa principal ou única.

É cabível a distinção entre as doenças profissionais e as doenças ocupacionais.

Considera-se doenças profissionais aquelas típicas de determinadas profissões, inexoravelmente ligadas à profissão desenvolvida.

Maria Helena Diniz (2013, p.433) entende ser uma “deficiência sofrida pelo operário, em razão de sua profissão, que o obriga a estar em contato com substâncias que debilitam o seu organismo ou exercer a sua tarefa, que envolve fato insalubre”.

Hertz J. Costa (2003, p.76) esclarece que as doenças profissionais são

[...] afecções, perturbações funcionais, lesões agudas ou crônicas de que podem se vitimar os trabalhadores, por força da atividade, de um trabalho ou profissão, na manipulação de materiais empregados ou por influencia das condições e processos especiais de industrialização, produzindo dano físico ou psíquico, que os incapacita para a atividade laboral.

Para José de Oliveira (1997, p.2) “as doenças profissionais ou tecnopatias têm no trabalho a sua causa única, eficiente, por sua própria natureza, ou seja, insalubridade. São doenças típicas de algumas atividades laborativas”.

Para que seja classificada como doença profissional, é necessário que a enfermidade apresente sintomas idênticos em vários trabalhadores que se dediquem à mesma profissão, além de ficar evidenciado que a doença está relacionada à atividade desenvolvida; seja pelos métodos ou pelos materiais utilizados.

A título de exemplo, são consideradas doenças profissionais aquelas decorrentes da exposição à radiação ionizante, para os trabalhadores que executam tarefas nestas condições; pneumoconiose (enfermidade pulmonar originada da inalação habitual de partículas minerais ou metálicas em suspensão); pneumonite química (intoxicação provocada pelo contato com magnésio; leucopenia (redução de leucócitos por intoxicação crônica por benzeno), silicose (doença pulmonar causada pela inalação de sílica, presente no ar dos túneis e galerias das minas), entre outras.

Quanto às doenças ocupacionais, também são conhecidas como mesopatias, são aquelas que não decorrem diretamente da atividade laborativa, mas são desencadeadas em função da forma como o trabalho é prestado.

José de Oliveira (1997, p.02) ressalta que

As condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento. Estas não têm o nexó etiológico presumido com o trabalho, segundo a lei, sendo aquele determinável conforme prova pericial, testemunhal e até mesmo indiciária em muitos casos.

Comparando o acidente típico e a doença ocupacional, José de Oliveira (1997, p.02-03), ainda destaca que:

No conceito de acidente-tipo estão a subitaneidade da causa e o resultado imediato; enquanto no conceito da doença, a progressividade e a mediatidade do resultado. Uma ação persistente e envolvente das condições agressivas do trabalho sobre o organismo, reclamando um certo espaço de tempo para fazer eclodir o quadro de incapacidade laborativa.

As doenças ocupacionais não se identificam com determinado tipo de ocupação, tratando-se de doenças comuns que foram geradas no empregado pelas condições de execução do trabalho.

Nestas enfermidades não há o nexo etiológico presumido com o trabalho, sendo necessária a prova da conexão entre a doença e o trabalho prestado, como ensina Brandão (2006).

Por esta razão, a prova pericial com o exame do trabalhador e do ambiente de trabalho, analisando-se todas as condições em que o labor era executado, têm importância fundamental.

Independentemente da classificação como doença profissional ou ocupacional, havendo nexo com o trabalho, ambas serão consideradas como acidente do trabalho em virtude da equiparação feita pela lei.

Além das doenças profissionais e ocupacionais, outras situações em que o infortúnio ocorre por alguma razão relacionada ao trabalho executado pela vítima, também foram equiparadas ao acidente do trabalho, dispostas no art. 21, da Lei nº 8.213/91:

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

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

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

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

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

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

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

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

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

Assim, considera-se acidente do trabalho para fins de proteção do trabalhador, a hipótese em que o trabalho agrava doenças geradas por causas diversas, atuando como concausa (art. 21, I, Lei nº 8.213/91).

A concausa é outra causa que contribui com a causa principal para que o resultado final se verifique.

Segundo Faria (1947, p.166), são concausas “um conjunto de fatores que, juntos à causa violenta, contribuem para produção do efeito danoso, com verdadeira eficiência lesiva”.

Também se equiparam ao acidente do trabalho, as lesões provocadas no ambiente laboral, durante a jornada de trabalho, por terceiros e por pessoas privadas do uso da razão; bem como aquelas decorrentes de desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior (art. 21, II, Lei nº 8.213/91).

Fora do ambiente de trabalho, também são equiparados ao acidente laboral as lesões sofridas pelo empregado, desde que o episódio tenha ocorrido pelo exercício do trabalho ou em consequência dele.

Também fora do ambiente de trabalho, é possível a equiparação do acidente sofrido no trajeto residência-trabalho-residência, ao acidente do trabalho, nos termos do art. 21, IV, d, da Lei nº 8.213/91.

Segundo Brandão (2006, p.224), considera-se acidente de trajeto ou de percurso “aquele ocorrido quando o trabalhador se encontra a caminho ou na volta do trabalho, no itinerário habitual ou rotineiro”.

Assim, é importante destacar que, para que o acidente de trajeto seja equiparado ao acidente do trabalho, é necessário que o empregado esteja efetuando o itinerário habitual no momento do infortúnio.

4.4 Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP

A fim de resguardar a tutela à saúde do trabalhador, garantindo a efetividade do princípio da dignidade humana, minimizando os danos trazidos pelo acidente do trabalho, surgiu o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP).

O NTEP foi introduzido pela medida provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006, que acrescentou o artigo 21-A à Lei nº 8.213/91. É regulamentado pelo Decreto nº 6.042/07 e, ainda, pela Instrução Normativa nº 16/2007.

É sabido que o Comunicado de Acidente do Trabalho - CAT, com frequência não é emitido pelos empregadores pelo temor de que os empregados possam utilizá-lo em futuras ações indenizatórias. Além disso, a não emissão do documento evita o recolhimento de FGTS durante o afastamento e afasta a garantia provisória ao emprego, quando do retorno do empregado afastado.

Como justificativas da Previdência Social para a implantação do NTEP encontra-se a geração de dados mais precisos sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil, superando as dificuldades advindas da subdeclaração do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Além disso, permite, também, a criação de instrumentos que permitam melhorar a gestão da área de benefícios por incapacidade e melhor formulação de políticas próprias da Previdência.

Implementado no sistema informatizado do INSS em abril de 2007, o nexos técnico epidemiológico visa relacionar determinadas doenças e acidentes à prática de atividades profissionais específicas, indicando, a partir daí, qual benefício deve ser concedido ao trabalhador: acidentário ou previdenciário comum.

Os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho estão especificados no Anexo II que é parte integrante do Decreto nº 3.048 de 06/05/1999. Ao final de cada grupo de doenças relacionadas ao trabalho é apresentado um quadro com a Classificação Internacional de Doenças – CID e o código de Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE.

Assim, estabelece o Anexo II o vínculo entre as principais atividades desenvolvidas pelo trabalhador (que podem ser agravantes ou causadoras) e as doenças ali relacionadas.

O NTEP leva em consideração o código da doença (CID) que ensejou o afastamento do empregado e o Código Nacional da Atividade Econômica da empresa (CNAE).

A análise consiste em identificar quais doenças e acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional. Com o NTEP, quando o trabalhador contrair uma enfermidade diretamente relacionada à atividade profissional, fica caracterizado o acidente de trabalho.

Desse modo, restará caracterizado o acidente do trabalho quando o perito da Previdência Social estabelecer o nexo causal entre o trabalho e a enfermidade, pela verificação de nexo técnico epidemiológico, constituindo indício de prova a favor do trabalhador acidentado, em eventual ação trabalhista, em que busque alguma reparação.

Caracterizada a enfermidade como decorrente do trabalho, será devido o benefício acidentário e não o benefício previdenciário normal.

A percepção deste benefício (B-91) obriga o empregador a recolher o FGTS do período (art. 15, §5º da Lei nº 8.036/90), além de facilitar a aquisição de estabilidade de que trata o art. 118, da Lei nº 8.213/91 e o êxito em eventual ação de indenização acidentária perante a Justiça do Trabalho.

Portanto, o NTEP presume, como ocupacional, o benefício por incapacidade requerido, em que o atestado médico apresenta o código da doença (CID) que tenha relação com o CNAE (Código Nacional da Atividade Econômica) da empresa empregadora do trabalhador requerente.

O NTEP gera presunção relativa (art. 212, IV, CC), vez que admite prova em sentido contrário. Na prática significa que há inversão do ônus da prova em prol da vítima. Essa medida se faz necessária, seja porque o trabalhador é hipossuficiente, seja porque é o empregador quem detém a possibilidade de produção de prova quanto à inexistência do nexo causal.

Antes da entrada em vigor do NTEP, ao sofrer um acidente ou contrair doença, o INSS ou o trabalhador, eram os responsáveis por comprovar que os danos haviam sido causados pela atividade então desempenhada.

Após a implementação do NTEP, cabe à empregadora demonstrar que a doença ou acidente do trabalho não foram causados em razão da atividade desenvolvida pelo empregado, ou seja, inverteu-se o ônus da prova, que antes era do empregado.

Embora o critério do NTEP seja dirigido ao médico perito do INSS, não há dúvida quanto aos efeitos que a caracterização de acidente do trabalho na instância previdenciária gera nas ações trabalhistas de indenização civil acidentária.

Nos termos do art. 337, §7º, do Decreto nº 3.048/99, a empresa poderá impugnar o nexo técnico epidemiológico (NTEP), mediante a demonstração de inexistência de nexo causal entre o trabalho e a enfermidade. O INSS informará ao segurado sobre a contestação da empresa, para, querendo, impugná-la.

A análise do requerimento e das provas produzidas será realizada pela perícia médica, cabendo ao setor administrativo da Previdência Social comunicar o resultado à empresa e ao segurado.

Da decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, por parte da empresa ou, conforme o caso, do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social, nos termos dos arts. 305 a 310 do Decreto nº 3.048/99.

Não há dúvida de que a presença de NTEP entre o ramo da atividade econômica (CNAE) e a entidade motivadora da incapacidade relacionada no CID constitui-se um dos critérios suficientes para fins de enquadramento na hipótese do parágrafo único do art. 927, do Código Civil. Trata-se de critério objetivo, científico e protegido legalmente (art. 21-A, Lei nº 8213/91).

Logo, pode-se dizer que se trata de “atividade normal de risco” sempre que se presumir que a doença é ocupacional pela adoção do NTEP, devendo ser aplicada a responsabilidade civil do empregador independente de investigação de culpa patronal, como será estudado a diante.

Além disso, o NTEP também é utilizado para fixação do fator acidentário de prevenção (FAP), que é um meio de estabelecer as alíquotas de contribuição das empresas ao Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), de acordo com o grau de risco de cada uma delas.

Como já exposto, para caracterização do acidente do trabalho, é essencial que se verifique o nexo causal. Diferentemente do que ocorre nos acidentes típicos, em que é fácil a verificação, no caso das doenças ocupacionais, tal relação causal pode ser de difícil comprovação.

Daí a importância do NTEP, já que, muitas vezes, era afastada a ocorrência do acidente ante à falta de evidência do nexo causal, que, como dito, ficava a cargo do empregado.

O sistema de presunção do NTEP é, normalmente, criticado pela classe patronal. Uma das críticas mais comuns é a de que a presunção de doença ocupacional por mera dedução estatística despreza as pré-disposições genéticas da vítima, o que não é verdade. O médico perito poderá deixar de aplicar o nexo técnico epidemiológico sempre que dispuser de informações e dados circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que demonstrem a inexistência do nexo causal, conforme art. 2º, § 6º da IN INSS/PRES nº 16/07.

Ademais, à empresa é conferido o amplo direito de contraditório e de impugnação nos termos do § 2º, do art. 21-A, da Lei nº 8213/91, e § 7º, do art. 337, do Decreto nº 3.048/99.

Outra crítica comum é a de que as prevenções acidentárias demandam aumento nos custos patronais que acaba por estimular a substituição do trabalho humano pela automação, além de propiciar perda de competitividade da empresa.

Considerando-se que a prevenção de acidente do trabalho é obrigação legal existente há décadas para todo empregador (artigos 157, 162 e 200, I, todos da CLT) e que a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança é um direito constitucional de todo trabalhador (art. 7º, XXII), não prospera tal argumento.

Da mesma forma, cumpre ressaltar que toda a ordem econômica encontra-se fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a existência digna de todos, inclusive dos trabalhadores (art. 170, da CR).

Portanto, não se trata de “aumentar custos com prevenção”, mas de cumprir dispositivos constitucionais, que já deveriam ser obedecidos antes mesmo da implantação do NTEP.

É preciso que o trabalhador passe a ser tratado como ser humano, e não como uma peça, sendo merecedor de tratamento digno e humanitário.

4.5 Natureza dos danos

Caracteriza-se o dano pela lesão ao patrimônio jurídico de outrem.

Desde a antiguidade o dano vem sendo conceituado como o prejuízo causado pelo ato que, contrariando os preceitos legais, cause perda ou diminuição do patrimônio de uma pessoa, como ensina Reis (2000).

Segundo Mário Júlio de Almeida Costa (1994, p.533), “na perspectiva da responsabilidade civil, cabe dizer-se, liminarmente, que dano ou prejuízo é toda a ofensa de bens ou interesses alheios protegidos pela ordem jurídica”.

João de Matos Antunes Varela (1993, p.592) destaca que

[...] o dano é a perda in natura que o lesado sofreu, em consequência de certos fatos, nos interesses (materiais, espirituais ou morais) que o direito violado ou a norma infringida visam tutelar. É a lesão causada no interesse juridicamente tutelado, que reveste as mais das vezes a forma de destruição, subtração ou deterioração de certa coisa, material ou incorpórea.

No entendimento de Maria Helena Diniz (2013, p.62), “O dano pode ser definido como lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.

Ainda segundo a autora, para que o dano seja juridicamente relevante, deverá ser decorrente de ato humano, lícito ou ilícito, omissivo ou comissivo.

O dano jurídico se refere ao patrimônio protegido pelo ordenamento jurídico, pressupondo a obrigação de reparação pelo causador.

Portanto, para que seja devida a reparação é imprescindível que tenha havido o dano.

No caso do acidente de trabalho, não é diferente, sendo, portanto necessária a lesão ao patrimônio físico, psíquico ou material da vítima, para que verifique-se a repercussão no mundo jurídico, quanto à responsabilidade.

O dano causado pelo acidente do trabalho é sempre pessoal, já que atinge a integridade física do emprego, contudo, poderá desencadear efeitos em outras esferas.

4.5.1 Dano moral

A lesão sofrida no acidente do trabalho atinge o patrimônio pessoal do empregado, produzindo reflexos nas esferas afetiva, familiar, intelectual, ética, muitas vezes, resultando em sequelas permanentes.

Para Pamplona Filho (2002, p.37) conceitua-se dano moral como sendo o “[...] prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem

comercialmente redutível a dinheiro, como é o caso dos direitos da personalidade ou dos atributos da pessoa”.

O patrimônio moral está relacionado, ainda, aos sentimentos, sensações, questões imensuráveis, que variam de um ser humano para outro, de modo que nem todo acidente resultará em danos morais ao acidentado, tampouco resultará na mesma proporção.

Nesse sentido ensina Maria Celina Bodin Moraes (2009, p.157) que:

[...] o dano moral é aquele que, independentemente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é, todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, tal como a liberdade, a honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais, entre outros. O dano é ainda considerado moral quando os efeitos da ação, embora não repercutam na órbita de seu patrimônio material, originam angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas.

O acidente do trabalho pode exigir do empregado longos períodos de recuperação, em que a dependência de ajuda ou a dificuldade para a prática de atividades cotidianas podem atingir a esfera íntima do acidentado.

O mesmo pode ocorrer em razão do medo que o empregado vivencia de não se recuperar completamente ou da dor à qual o tratamento o submete.

São muitas as possibilidades de lesão ao patrimônio moral do empregado que sofre acidente do trabalho, vez que atinge a vida, integridade física, liberdade, intimidade, vida privada, honra e imagem do trabalhador.

Neste sentido, é irrelevante que terceiros tenham tomado ciência da lesão, ao passo que o dano moral se verifica na esfera íntima do ser humano.

A jurisprudência também caminha no mesmo sentido, conforme pode ser verificado a partir das seguintes emendas:

DANO MORAL TRABALHISTA. CARACTERIZAÇÃO. O dano moral trabalhista se caracteriza sempre que ocorrer ação lesiva ao trabalhador, que atente contra sua honra e dignidade.

TRT-5 – Processo nº: 0000513-72.2010.5.05.0027 – 5ª TURMA – Data de Publicação: DJ 27/05/2011

DANO MORAL - CONCEITO - NÃO COMPROVAÇÃO - O dano moral ocorre quando há uma lesão na honra objetiva ou subjetiva da pessoa, ou seja, quando ocorre um fato que lesa seu conceito perante a sociedade ou perante si mesmo. Não havendo

comprovação nesse sentido, descabe a indenização por danos morais.

TRT-5 – RO: 0016300-55.2006.5.05.0004 – Relator: MARAMA CARNEIRO – 1ª TURMA – Data de Publicação: DJ 04/12/2006

DANO MORAL. CONCEITO. CONFIGURAÇÃO. Dano moral é aquele que decorre de lesão à honra, à dor-sentimento ou física, aquela que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. Valdir Florindo in, Dano Moral e o Direito do Trabalho, Ed. LTr, SP, 2ª ed., 1996. Configura-se quando alguém por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem. Hipóteses não caracterizadas nos presentes autos. Recurso improvido por unanimidade no particular.

TRT-24 - RO: 991200177724009 MS 00991-2001-777-24-00-9 (RO), Relator: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA – Data de Julgamento: 08/03/2002 – Data de Publicação: DO/MS Nº de 01/04/2002

Esse tipo de dano é indenizável na forma do direito comum, devendo ser observada extensão do dano, a capacidade do agressor e a necessidade da vítima, bem como o caráter pedagógico da medida, de modo a desestimular a prática do ato pelo agressor.

4.5.2 Dano material

Caracteriza-se pela lesão ao patrimônio jurídico de terceiros, sob a perspectiva econômica, passível de mensuração em valores pecuniários.

Na definição de Maria Helena Diniz (2013, p.62), “O dano patrimonial vem a ser a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável.”

Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p.97) afirma que o dano material “caracteriza-se pela lesão ao patrimônio jurídico de terceiros, que comporta mensuração sob a ótica econômica, ou seja, aquele passível de conversão em pecúnia”.

Raimundo Simão de Melo (2006, p.322) aduz que “o dano material atinge o patrimônio do ofendido ou a própria pessoa, como nas lesões corporais decorrentes

de acidentes de trabalho que podem atingir, conforme o caso, os bens patrimoniais e extrapatrimoniais da vítima”.

A dificuldade de se buscar a reparação por danos materiais na hipótese de acidente do trabalho se verifica pelo fato de que “o valor auferido pelo trabalhador, como resultado de seu trabalho, raramente gera resultados econômicos passíveis de incorporação ao patrimônio, sendo totalmente consumido com a manutenção diária sua e de seus familiares”, como ensina Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p.98).

Contudo, em alguns casos, é possível que se pretenda o ressarcimento das despesas que o empregado acidentado teve com remédios, médicos, hospitais, enfim, com seu tratamento, sendo possível incluir nos prejuízos também o custo com enfermeiro domiciliar, transporte para consultas e sessões de fisioterapia, por exemplo.

Também são verificados os danos materiais quando o empregado, durante o período do afastamento previdenciário percebe benefício em valor inferior à sua remuneração, caso em que a reparação se daria no valor da diferença verificada.

Em todos os casos citados e em outros tantos que poderão se caracterizar no caso concreto, sendo devida a reparação, esta se dará de acordo com o prejuízo constatado, sendo majoritário o entendimento quanto à necessidade de demonstração específica dos prejuízos sofridos.

4.5.2.1 Lucros cessantes e danos emergentes

Melo (2006, p.423) ressalta que “o dano patrimonial pode atingir o patrimônio presente e futuro da vítima, provocando, assim, sua diminuição, além de impedir o seu crescimento”. Assim, também os lucros cessantes e danos emergentes podem ser classificados como danos materiais.

Ao contrário do que ocorre na esfera penal, em que a responsabilização pelo dano tem caráter punitivo, na esfera civil, reveste-se de função reparadora e indenizatória.

Com já exposto, o dano é pressuposto da responsabilidade, devendo a reparação consistir em restabelecer o patrimônio da vítima ao modo como se encontrava antes do infortúnio.

Por esta razão, quando se trata de danos à saúde do empregado, ao fixar a extensão do dano, a maior dificuldade se verifica na determinação dos lucros cessantes e do dano emergente.

Inicialmente, cumpre distinguir lucro cessante de dano emergente.

No primeiro caso, o dano é fixado a partir da projeção hipotética quanto ao ganho que seria obtido pelo empregado, caso não tivesse sofrido o acidente, levando-se em conta sua potencialidade física e intelectual.

No entendimento de Fischer, citado por Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p.104), caracteriza-se o lucro cessante pela incerteza, mas probabilidade e possibilidade do ganho frustrado pelo evento, tendo afirmado que:

Não basta, pois, a simples possibilidade da realização do lucro, mas também não é indispensável a absoluta certeza de que este se teria verificado sem a intercedência do evento danoso. O que deve existir é uma certa probabilidade objetiva, que resulte do curso normal das coisas e das circunstâncias especiais do caso concreto. As meras hipóteses ou possibilidades de lucro (*Gewnnchancen*) não são consideradas pelo direito como lucro frustrado para efeitos de indenização civil. É certo que a possibilidade de importantes benefícios, firmada por uma probabilidade exígua, e a de lucros insignificantes, proposta por uma poderosa verossimilhança, podem apresentar-se como chances, do mesmo valor econômico. Contudo, a lei só aprecia como lucro frustrado a segunda.

Portanto, para que se caracterizem os lucros cessantes, basta que haja uma probabilidade objetiva de que o ganho viesse a acontecer, caso não tivesse o empregado sofrido o acidente do trabalho, por exemplo.

Já quanto ao dano emergente, a fixação da reparação devida, se dá de forma mais tranquila, vez que consiste em ganho futuro, certo e determinado, igualmente, frustrado pelo fato danoso.

Partindo-se dos conceitos legais, tem-se que o lucro cessante é o que, razoavelmente, se deixou de ganhar, ao passo que o dano emergente é o que efetivamente se perdeu.

Afirma Dias (2011, p.976), também citando Fischer que, pode-se verificar o prejuízo quanto aos lucros cessantes e aos danos emergentes simultaneamente:

O prejuízo deve ser certo. É regra essencial da reparação. Com isto se estabelece que o dano hipotético não justifica a reparação. Em regra, os efeitos do ato danoso incidem no patrimônio atual, cuja diminuição ele acarreta. Pode suceder, contudo, que

esses efeitos se produzam em relação ao futuro, impedindo ou diminuindo o benefício patrimonial a ser deferido à vítima. Aí estão identificados o dano positivo ou *damnum emergens* e o lucro frustrado ou *lucrum cessans*. As duas modalidades do dano podem, todavia, coincidir, assim como podem ocorrer distinta e insuladamente, conforme o caso concreto.

Assim, tem-se que, apesar de ainda não fazerem parte do patrimônio da vítima no momento do evento danoso, os lucros cessantes, bem como os danos emergentes também merecem reparação.

4.5.3 Dano estético

Quando as sequelas do acidente do trabalho são visíveis no corpo do empregado, tem-se o dano estético.

O dano estético pode ser desde uma simples cicatriz até uma desfiguração física, capaz de comprometer o desempenho do empregado no ambiente de trabalho ou suas relações interpessoais, afetando a vida familiar e social.

Está relacionado com o dano moral, na medida em que o dever de indenizar decorre também do modo como o empregado reage à sequela no acidente em seu corpo.

Como ensina Humberto Theodoro Júnior (2009), houve quem defendesse que, em caso de dano estético, fossem devidas três indenizações: pelos danos materiais (tratamento médico, redução da capacidade laborativa, entre outros); pelo dano estético em si e pelos danos morais provocados pela deformação estética.

Como ensina o autor, tal posicionamento não se sustenta por caracterizar flagrante *bis in idem*, podendo causar enriquecimento sem causa.

Dessa forma, verifica-se que o dano estético subsume-se ao dano moral, quando conviver com a sequela do acidente for uma tarefa penosa, humilhante ou desagradável para o empregado.

Segundo Maria Helena Diniz (2013, p.73-74):

A lesão estética, em regra, constitui, indubitavelmente, um dano moral que poderá ou não constituir um prejuízo patrimonial. Pode haver deformidade e não haver redução da capacidade de trabalho da vítima ou prejuízo patrimonial. O dano estético quase sempre resulta num prejuízo moral ao lesado, não só pelas dores físicas que vier a sofrer, mas também pelo fato de se sentir atingido

na integridade ou na estética de seu corpo, tendo, por isso, direito [...] a uma reparação.

No mesmo sentido, afirma Dias (2011, p.431-432), quanto ao dano moral decorrente do dano estético que:

[...] consiste na penosa sensação de ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo mais concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ridícula toma pelas pessoas que o defrontam.

O dano estético poderá, ainda, resultar em dano material, quando, por exemplo, implicar em redução da capacidade laborativa ou restringir as opções de trabalho ou o exercício de determinada atividade à qual se dedicava o empregado.

Assim, o dano estético que pode ser estimado em pecúnia, enseja também a indenização pelo dano material.

Neste caso, afirma Dias (2011, p.431-432) que:

Deve ser indenizado, pois, como dano patrimonial, o resultado prejudicial da ofensa ao aspecto estético, sempre que se traduza em repercussão de ordem material, porque a lesão a sentimento ou a dor psíquica, com repercussões patrimoniais, traduzem dano patrimonial.

Há, portanto, a possibilidade de cumulação de indenizações por dano moral e material pelo mesmo fato, qual seja, o dano estético.

Isso porque, como visto, o dano estético pode gerar repercussões na esfera moral e na esfera patrimonial, enquadrando-se na categoria da dano moral e material, respectivamente.

Cumprido destacar que para a caracterização do dano estético é irrelevante o fato de ser possível ocultar ou esconder a lesão. Além disso, não são considerados padrões de beleza exteriores, mas sim em relação à própria vítima.

Contudo, parte da doutrina entende que é necessário que a modificação do estado físico anterior da vítima, ou seja, que a lesão permaneça por período razoável, para que se verifique a hipótese de dano estético.

Há entendimentos contrários no sentido de que é possível que se verifique o dano quanto ao período da convalescença, momento em que a vítima convive com o sentimento de humilhação, vergonha e medo quanto à lesão estética, ainda que posteriormente ela seja completamente reparada.

Em síntese, é suficiente que a pessoa acidentada tenha sofrido transformação que altere sua aparência anterior, deixando-a menos feliz e se sentido diferente do que era antes do infortúnio.

4.5.4 Dano em ricochete

Segundo Cahali (2005, p.116)

[...] embora o dano deva ser direto, tendo como titulares da ação aqueles que sofrem, de frente, os reflexos danosos, acolhe-se também o dano derivado ou reflexo, *“le dommage par ricochet”*, de que são os titulares quem sofre, por consequência, aqueles efeitos, como no caso do dano moral sofrido pelo filho diante da morte de seus genitores e vice-versa.

Em julgamento no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira conceituou o dano em ricochete ou dano moral indireto como sendo

[...] aquele que, sem decorrer direta e imediatamente de certo fato danoso, com este guarda um vínculo de necessariedade, de modo manter o nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o prejuízo. Ainda que sejam distintos os direitos da vítima imediata e da vítima mediata, a causa indireta do prejuízo está intensamente associada à causa direta, tornando perfeitamente viável a pretensão indenizatória.

Processo nº 1019-2007-042-03-00-3 RO – Órgão Julgador: 2ª Turma – Relator: Des. Sebastião Geraldo de Oliveira – Data da Publicação: 29.07.2009 – DJEMG.

Assim, em caso de falecimento do empregado em razão do acidente de trabalho, qualquer pessoa que se sinta atingida pelo infortúnio tem legitimidade para buscar a reparação por dano moral reflexo, independente de vínculo familiar ou de dependência econômica para com a vítima direta. Para fazer jus, contudo, à indenização, será necessária a prova do dano.

No entanto, a doutrina e a jurisprudência têm considerado que o dano é presumido, dispensando-se a efetiva comprovação, no caso do círculo familiar mais próximo.

Neste sentido, esclarece Cavalieri Filho (2014, p.109), que

[...] só em favor do cônjuge, filhos e pais há uma presunção *juris tantum* de dano moral por lesões sofridas pela vítima ou em razão de sua morte. Além dessas pessoas, todas as outras, parentes ou não, terão de provar o dano moral sofrido em virtude de fatos ocorridos com terceiros.

Dessa forma, outros familiares e amigos da vítima terão que comprovar o próprio abalo moral para que seja devida a reparação.

Do mesmo modo ensina Dallegrave Neto (2009, p.247-248) que:

[...] no caso do acidentado falecer por decorrência de acidente ou doença ocupacional, poderão ingressar com ação de dano moral todos aqueles que mantinham laço afetivo com o de cujus [...]. A dor e a angústia que originam o dano moral, neste caso, não é pela incapacidade laborativa do acidentado, mas pela perda de um ente querido. São legítimos para pleitearem esta espécie de dano moral não aqueles "a quem o morto devia alimentos" (art. 948, II, CC), mas todos aqueles que conviviam com o falecido e com ele mantinham intensa afeição.

[...] nenhuma dificuldade ocorre quanto aos parentes próximos da vítima; as dúvidas se dão em relação àqueles que saem do círculo limitado que se considera a família propriamente dita. Em relação a ela, o prejuízo se presume, de modo que o dano, tanto material como moral, dispensa qualquer demonstração; fora daí, é preciso provar que o dano realmente se verificou.

Pelo que se extrai dos arts. 948, II, e 950, ambos do Código Civil, é possível a reparação de terceiros, não só pelos danos morais sofridos pela perda do ente querido, como já exposto, mas também pelos danos materiais que tal perda causou:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:

I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

[...]

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a

capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. (grifos nossos)

Portanto, a reparação moral e material não é devida apenas à vítima direta, mas também àquelas pessoas que indiretamente, ou seja, por ricochete, sofreram os efeitos do infortúnio.

4.6 Meios de prevenção de acidentes de trabalho

É certo que em determinadas situações o acidente do trabalho se mostra como uma fatalidade inevitável, uma vez que o risco de acidentes é inerente à própria atividade do trabalhador.

Todavia, ainda que não haja uma forma de eliminar completamente o risco de acidentes no trabalho, é possível adotar medidas que protejam a vida e a saúde do trabalhador, minimizando-os.

Geller (1994, p.49) ressalta que um acidente “nunca tem origem em apenas uma causa, mas em diversas, as quais vão se acumulando, até que uma última precede o ato imediato que ativa situação de acidente”.

O acidente de trabalho pode decorrer de vários fatores, como por exemplo, irregularidades técnicas, equipamentos que carecem de dispositivos de segurança, falta de treinamento adequado, realização das atividades em ritmo excessivo, ferramentas inadequadas ou defeituosas, manutenção, ou limpeza de máquinas em movimento, uso incorreto do equipamento de proteção individual necessário para a execução das atividades, horas extras realizadas além da delimitação legal, dentre outros, como enumera Michel (2001).

O autor elenca, ainda, como causas de acidente do trabalho: ambiente desorganizado, com passagens obstruídas impedindo o trânsito normal de pessoas, obstáculos onde se possa tropeçar ou escorregar, chão sujo e iluminação inadequada.

Depreende-se que, o meio ambiente do trabalho tem relação direta com a ocorrência de acidentes, pois se não possui condições adequadas para que a atividade seja desenvolvida, os riscos de acidentes são potencializados.

Nesta toada, importa salientar que o ambiente de trabalho seguro é um direito assegurado pela legislação pátria, tendo em vista a busca constante pela segurança, a qualidade de vida e a plenitude da saúde do empregado, conforme já exposto.

Não obstante, os riscos serem inerentes ao próprio labor, na maioria dos casos, é possível que sejam adotadas medidas de combate aos agentes agressivos, impedindo os danos à saúde do trabalhador.

Muitas vezes, medidas simples como o fornecimento de equipamentos de proteção individual; oferecimento de treinamentos para os empregados ou mesmo o respeito ao limite legal de jornada, sem exigência de trabalho extraordinário, respeito pelos empregados às instruções quanto ao modo de trabalhar, já são suficientes para que o acidente não ocorra ou para reduzir a possibilidade de sua ocorrência.

Há, ainda, outras medidas, exemplificativamente, indicadas a seguir.

4.6.1 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Segundo Sebastião de Oliveira (2002), em razão do número expressivo de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais foi necessária a adoção de medidas reativas, sendo que, no Brasil, a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) foi a primeira medida adotada neste sentido.

A CIPA foi introduzida no Brasil há mais de 50 anos, pelo Decreto-lei 7.036, de 10 de novembro de 1944, em seu artigo 82, *in verbis*:

Art. 82. Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.

A partir de 1967, foi incorporada na CLT, no artigo 164, alterado pelo Decreto-lei nº 229.

Posteriormente, houve nova mudança no texto celetista, pela Lei nº 6.514/77, que entre outras alterações, estabeleceu a garantia de emprego aos integrantes da CIPA, estando, atualmente, disciplinado o assunto nos artigos 163 a 165, da CLT.

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

A CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, preservando a vida e a saúde dos trabalhadores, observando e relatando condições de risco, cobrando do empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, como ensina Melo (2006).

Segundo Oliveira (2002), a CIPA passou a ter maior importância no anos de 1977 e 1978, quando o Brasil era considerado campeão mundial em acidentes do trabalho⁴.

Ao tratar da eficiência da CIPA, Melo (2006, p.74) destaca que

⁴ Durante o ano de 1977, 1.614.750 dos 16.589,605 empregados registrados sofreram acidentes do trabalho, sendo que 4.445 resultaram em óbito. Revista CIPA, v. 15, nº 177, ago.1994.

No Brasil, a fiscalização, no geral, tem sido ineficiente – ressalvadas honrosas exceções – por inúmeras razões, entre elas a falta de estrutura oferecida pelo Estado. De outro lado, o diálogo social se faz ausente na maioria dos casos. Também os órgãos paritários não têm funcionado a contento, pois, se por lei existe a obrigação de constituição de CIPAs, estas comissões, ressalvadas poucas exceções, não cumprem realmente o seu papel de defesa do meio ambiente adequado e seguro e da prevenção de acidentes de trabalho. Na maioria das empresas, ou somente existem no papel ou estão vinculadas ao interesse patronal, e os seus membros usam da garantia de emprego muito mais como benefício pessoal, quando esse direito é da categoria que os elegeu.

No mesmo sentido, afirma Saad (1995, p.156) que “a eficiência de uma CIPA ainda depende, em boa parte, da atitude simpática, ou não, do empregador, em face das questões cuja solução não está ao alcance dos empregados”.

Quanto a este aspecto, ressalta Oliveira (2002, p.354) que

Na maioria das pequenas e médias empresas, a CIPA só existe formalmente, isto é, no papel, porque não encontra liberdade ou espaço para atuar.

O membro da CIPA, representante dos empregados, na realidade, é um eleito que não tem "mandato", porque nada manda, só opina, discute, sugere, requer... Por outro lado, o trabalhador, membro da CIPA, sabe que a sua garantia de emprego é provisória e fica com receio de agir com real independência, temendo futuras retaliações do empregador.

O autor adverte que também há pontos positivos quanto à CIPA, destacando que:

[...] Merece destaque positivo na regulamentação a obrigatoriedade de o empregador promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse, com carga mínima de 20 horas, durante o expediente normal.

Além disso, a CIPA também pode servir para conscientizar e educar as partes, inculcando nos envolvidos a necessidade de adoção e cumprimento de medidas para redução dos riscos de acidentes.

Portanto, ainda que não seja o método mais eficaz de proteção da saúde do trabalhador, a CIPA é um meio democrático de reivindicações pelos empregados e cria uma cultura prevencionista no ambiente de trabalho.

4.6.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O PPRA, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, foi instituído pela NR-9 da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, é uma das formas de preservação da saúde e integridade dos trabalhadores por iniciativa da empresa.

Destaca-se alguns trechos da norma regulamentadora nº 9:

[...]

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, **visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.**

9.1.2 As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

9.1.2.1 Quando não forem identificados riscos ambientais nas fases de antecipação ou reconhecimento, descritas nos itens 9.3.2 e 9.3.3, o PPRA poderá resumir-se às etapas previstas nas alíneas "a" e "f" do subitem 9.3.1.

9.1.3 O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional PCMSO previsto na NR-7.

9.1.4 Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

9.1.5 **Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.**

9.1.5.1 **Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e o ultra-som.**

9.1.5.2 **Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade**

de exposição, possam ter contato ou ser absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão.

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

[...] (grifos nossos)

O programa de prevenção é obrigatório e deve indicar parâmetros mínimos a serem observados e, segundo Oliveira (2002), tem por finalidade antecipar, reconhecer, avaliar e, a partir daí, controlar os riscos ambientais existentes ou que venham a existir no local de trabalho, como determina a norma regulamentadora nº 9:

[...]

9.3.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

- a) **antecipação e reconhecimentos dos riscos;**
- b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) **avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;**
- d) **implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;**
- e) **monitoramento da exposição aos riscos;**
- f) **registro e divulgação dos dados.**

9.3.1.1 A elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PPRA poderão ser feitas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT ou por pessoa ou equipe de pessoas que, a critério do empregador, sejam capazes de desenvolver o disposto nesta NR.

[...] (grifos nossos)

Deverá constar de um documento, fixando o planejamento anual com as metas, prioridades e o cronograma; a estratégia e metodologia de ação; a forma de registro; manutenção e divulgação dos dados; além da periodicidade e forma de avaliação do seu desenvolvimento. Deve, ainda, indicar, expressamente, os prazos para cumprimento das etapas e metas:

[...]

9.2 Da estrutura do PPRA.

9.2.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

- a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- b) estratégia e metodologia de ação;
- c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;
- d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

9.2.1.1 Deverá ser efetuada, sempre que necessário e pelo menos uma vez ao ano, uma análise global do PPRA para avaliação

do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades. 2

9.2.2 O PPRA deverá estar descrito num documento-base contendo todos os aspectos estruturais constantes do item 9.2.1.

9.2.2.1 O documento-base e suas alterações e complementações deverão ser apresentados e discutidos na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR-5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas desta Comissão.

9.2.2.2 O documento-base e suas alterações deverão estar disponíveis de modo a proporcionar o imediato acesso às autoridades competentes.

9.2.3 O cronograma previsto no item 9.2.1 deverá indicar claramente os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimento das metas do PPRA.

[...]

Os dados colhidos no monitoramento dos agentes agressivos devem ser disponibilizados para os trabalhadores interessados e para as autoridades competentes.

Verifica-se que os programas indicam avanço relevante na proteção da saúde do trabalhador, deixando clara a intenção do legislador em buscar medidas preventivas e não apenas meios de reparar o empregado após a ocorrência do acidente do trabalho:

[...] 9.3.5 Das medidas de controle.

9.3.5.1 **Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:**

a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde; 3

b) constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde;

c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos;

d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado onexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

9.3.5.2 O estudo, desenvolvimento e implantação de medidas de proteção coletiva deverá obedecer à seguinte hierarquia:

a) medidas que eliminam ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde;

b) medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho;

a) medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

9.3.5.3 A implantação de medidas de caráter coletivo deverá ser acompanhada de treinamento dos trabalhadores quanto os procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.

9.3.5.4 Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:

a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;

b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

9.3.5.5 A utilização de EPI no âmbito do programa deverá considerar as Normas Legais e Administrativas em vigor e envolver no mínimo:

a) seleção do EPI adequado tecnicamente ao risco a que o trabalhador está exposto e à atividade exercida, considerando-se a eficiência necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto oferecido segundo avaliação do trabalhador usuário;

b) programa de treinamento dos trabalhadores quanto à sua correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece;

c) estabelecimento de normas ou procedimento para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI, visando garantir as condições de proteção originalmente estabelecidas;

d) caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos EPI's utilizados para os riscos ambientais.

9.3.5.6 O PPRA deve estabelecer critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de proteção implantadas considerando os dados obtidos nas avaliações realizadas e no controle médico da saúde previsto na NR-7.

9.3.6 Do nível de ação.

9.3.6.1 Para os fins desta NR, considera-se nível de ação o valor acima do qual devem ser iniciadas ações preventivas de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição. As ações devem incluir o monitoramento periódico da exposição, a informação aos trabalhadores e o controle médico.

9.3.6.2 Deverão ser objeto de controle sistemático as situações que apresentem exposição ocupacional acima dos níveis de ação, conforme indicado nas alíneas que seguem:

a) para agentes químicos, a metade dos limites de exposição ocupacional considerados de acordo com a alínea "c" do subitem 9.3.5.1;

b) para o ruído, a dose de 0,5 (dose superior a 50%), conforme critério estabelecido na NR-15, Anexo I, item 6. 4

9.3.7 Do monitoramento.

9.3.7.1. Para o monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle, deve ser realizada uma avaliação sistemática e repetitiva da exposição a um dado risco,

visando à introdução ou modificação das medidas de controle, sempre que necessário.

9.3.8 Do registro de dados.

9.3.8.1 Deverá ser mantido pelo empregador ou instituição um registro de dados, estruturado de forma a constituir um histórico técnico e administrativo do desenvolvimento do PPRA.

9.3.8.2 Os dados deverão ser mantidos por um período mínimo de 20 (vinte) anos.

9.3.8.3 O registro de dados deverá estar sempre disponível aos trabalhadores interessados ou seus representantes e para as autoridades competentes.

9.4 Das responsabilidades.

9.4.1 Do empregador:

I. estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição.

9.4.2 Dos trabalhadores:

I. colaborar e participar na implantação e execução do PPRA;
II. seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos dentro do PPRA;

III. informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar riscos à saúde dos trabalhadores.

9.5 Da informação.

9.5.1 Os trabalhadores interessados terão o direito de apresentar propostas e receber informações e orientações a fim de assegurar a proteção aos riscos ambientais identificados na execução do PPRA.

9.5.2 **Os empregadores deverão informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.**

9.6 Das disposições finais.

9.6.1 Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho terão o dever de executar ações integradas para aplicar as medidas previstas no PPRA visando a proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ambientais gerados.

9.6.2 O conhecimento e a percepção que os trabalhadores têm do processo de trabalho e dos riscos ambientais presentes, incluindo os dados consignados no Mapa de Riscos, previsto na NR-5, deverão ser considerados para fins de planejamento e execução do PPRA em todas as suas fases.

9.6.3 O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências. (grifos nossos)

Além das medidas obrigatórias, a busca por proteção à saúde do trabalhador pode ser realizada de várias formas, como medidas de higiene do trabalho, treinamentos e cursos, fornecimento de equipamento de proteção individual, etc. No

entanto, como não são obrigatórias, muitas vezes, não se vê a adoção destas medidas.

Medidas que protejam o trabalhador, sejam elas obrigatórias ou não, devem sempre ser adotadas, sob pena de responsabilização do empregador, em caso de acidente.

Não é aceitável que agressões à saúde e, eventualmente, à vida do trabalhador sejam tratadas como se fizessem parte do mundo do trabalho ou como se fossem inevitáveis.

Assim, em caso de acidente do trabalho, típico ou equiparado, devem sempre ser analisadas, além dos requisitos já mencionados, a conduta do empregador e as medidas por ele adotadas a fim de evitar que o infortúnio acontecesse, de modo a determinar sua responsabilidade pelo acidente ocorrido.

4.6.3 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

O PCMSO, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, foi instituído pela NR-7 da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, sendo mais uma das formas de preservação da saúde e integridade dos trabalhadores por iniciativa da empresa.

Dispõe a norma regulamentadora nº 7:

7.1 DO OBJETO

7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR **estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.**

7.1.2 Esta NR estabelece os **parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO**, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

7.1.3 Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados. (Alterado pela Portaria n.º 8, de 05 de maio de 1996)

7.2 DAS DIRETRIZES

7.2.1 **O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos**

trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR.

7.2.2 **O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores**, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

7.2.3 **O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho**, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

7.2.4 **O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores**, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.

7.3 DAS RESPONSABILIDADES

7.3.1 **Compete ao empregador:**

a) garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia;

b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;

(Alterada pela Portaria n.º 8, de 05 de maio de 1996)

c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;

d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO; 2

e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

[...]

7.4.1 O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

a) admissional;

b) periódico;

c) de retorno ao trabalho;

d) de mudança de função;

e) demissional.

[...]

7.4.5 Os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas aplicadas deverão ser registrados em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico-coordenador do PCMSO.

7.4.5.1 Os registros a que se refere o item 7.4.5 **deverão ser mantidos por período mínimo de 20 (vinte) anos após o desligamento do trabalhador**. (grifos nossos)

O PCMSO é obrigatório e consiste em um conjunto de medidas que devem ser adotadas pela empresa, com o objetivo de preservar a saúde dos trabalhadores, fixando parâmetros mínimos a serem observados.

Tendo em vista o seu caráter preventivo, cabe ao PCMSO rastrear e diagnosticar os riscos à saúde relacionados ao trabalho.

Pelo que dispõe a NR-7, o programa deverá ser implantado de acordo com os riscos identificados, sendo exigidos exames dos empregados, cuja periodicidade deve variar de acordo com a natureza do risco.

Além dos exames previstos na norma, o médico poderá lançar mão de exames complementares, que julgar necessários no auxílio do diagnóstico.

É dever do médico buscar a adequação do trabalho ao empregado, eliminando os riscos inerentes à atividade desenvolvida.

Para tanto, percebendo o médico que há exposição excessiva ao risco, poderá determinar o afastamento do empregado para outro setor da empresa ou, até mesmo, do próprio trabalho.

Do ponto de vista processual, é necessário o arquivamento dos exames médicos, que poderão ser solicitados para fins trabalhistas ou previdenciários por um período de 20 anos, a contar do término do contrato de trabalho, como consta na norma regulamentadora transcrita.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DO TRABALHO

5.1 Noções sobre responsabilidade civil

Inicialmente, cumpre destacar que, tendo-se em vista todas as peculiaridades e princípios que regulam a relação de trabalho, o instituto da responsabilidade civil merece, igualmente, tratamento especial, quando se tratar da responsabilização de empregador por acidente do trabalho.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2006):

[...] o tema da responsabilidade, na ótica do direito social, adquire feição muito diversa daquela que lhe é conferida pelo direito civil tradicional. É muito importante entender isto, pois se trata de elemento essencial da apreensão do que vem a ser o direito dentro de um contexto de Estado Social.

Dessa forma, ao analisar a responsabilidade do empregador de indenizar seus empregados por danos causados à sua saúde, além do direito civil, devem ser observadas as disposições contidas no direito social.

Trata-se de preservação de princípios fundamentais que garantem a existência do Estado Democrático de Direito, consagrados na Constituição Federal, tais como: direito à vida, à integridade física, à saúde e ao próprio trabalho, todos eles essenciais para o respeito à dignidade humana.

Assim, após a ocorrência do acidente do trabalho ou desenvolvimento da doença ocupacional, deverá ser analisada qual foi a conduta do empregador em prol da não ocorrência do infortúnio, bem como sua postura após o fato consumado.

Depois de ocorrido o acidente, além dos direitos acidentários, garantidos legalmente e custeados pela Previdência Social, há também o direito à reparação por parte do empregador, em razão dos preceitos da responsabilidade civil.

A indenização por acidente do trabalho, independente dos benefícios previdenciários, como visto, só foi consagrada na Constituição de 1988:

[...]
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.

Verificado o dano ou prejuízo, será fundamentado o direito ao ressarcimento daquele que sofreu as consequências do infortúnio na responsabilidade civil.

Segundo Maria Helena Diniz (2013, p.21):

[...] Grande é a importância da responsabilidade civil, nos tempos atuais, por se dirigir à restauração de um equilíbrio moral e patrimonial desfeito e à redistribuição da riqueza de conformidade com os ditames da justiça, tutelando a pertinência de um bem, com todas as suas utilidades, presentes e futuras, a um sujeito determinado [...]

Dessa forma, a responsabilidade civil é meio de restauração do equilíbrio rompido, na medida em que socorre quem foi lesado através do patrimônio do causador do dano.

Ainda segundo Diniz (2013, p.40), responsabilidade civil é

[...] a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Cristiano Chaves de Farias (2014) ressalta que

A responsabilidade civil evoca a idéia de um dano sofrido por qualquer pessoa e a obrigação de repará-lo a cargo de outra pessoa. A reparação do dano consiste na sanção que segue ao acerto da responsabilidade. Portanto, em primeiro lugar este instituto possui uma finalidade reparatória [...]

No Código Civil a responsabilidade civil é regulada, especialmente, em três dispositivos:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

[...]

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

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

Assim, verifica-se que na responsabilidade civil o primordial é verificar a conduta do agente que, uma vez praticada, irá resultar na obrigação de indenizar.

Nesse sentido ensina Silvio de Salvo Venosa (2006, p.12) que

No vasto campo da responsabilidade civil, o que interessa saber é identificar aquela conduta que reflete na obrigação de indenizar. Nesse âmbito, uma pessoa é responsável quando suscetível de ser sancionada, independentemente de ter cometido pessoalmente um ato antijurídico. Nesse sentido, a responsabilidade pode ser direta, se diz respeito ao próprio causador do dano, ou indireta, quando se refere a terceiro, o qual, de uma forma ou de outra, no ordenamento, está ligado ao ofensor.

Para compreensão da responsabilidade civil é preciso, atualmente, que sejam analisados alguns aspectos fundamentais na evolução deste instituto.

5.2 Evolução do instituto da responsabilidade civil

Como exposto, sucintamente, no item anterior, a idéia central da responsabilidade civil é que todo aquele que causa danos a outrem, tem o dever de reparar o prejuízo causado.

Inicialmente, a reação da vítima à ocorrência da lesão, se dava sob os moldes da Pena de Talião, na Lei das XII Tábuas, em que a reparação do mal se dava pelo mal, no chamado “olho por olho, dente por dente”.

No entanto, após verificar-se que impor ao agressor os mesmos danos experimentados pela vítima não resolvia o problema, ao contrário, ampliava a extensão do dano, o direito evoluiu para outra forma de reparação inserida na *Lex Aquilia*.

Segundo Lima (1998), “Com a Lei Aquilia, sob a influência da jurisprudência e nas extensões concedidas pelo pretor, constrói o Direito Romano a estrutura jurídica da responsabilidade extracontratual”.

A Lei Aquilia caracterizava-se pela forma casuística como regulava as hipóteses concretas nela descritas.

A doutrina romana da responsabilidade extracontratual foi sendo construída a partir da aplicação da Lei Aquilia, seja para os casos nela descritos, seja para outros por extensão, tornando indubitável a idéia de reparação pecuniária do dano.

Com a evolução das teorias clássicas relativas ao tema, passou-se a considerar a culpa como principal fundamento da responsabilidade civil.

Maria Celina Bodin de Moraes (2008) destaca que, o agente causador do dano somente seria responsabilizado caso a vítima demonstrasse o comportamento culposos. Desse modo, a culpa era imprescindível para que o dever de indenizar se tornasse exigível.

No entanto, a conotação subjetiva da culpa, associada à rigorosa exigência de sua comprovação, tornou este elemento um obstáculo para a exigência da reparação dos danos.

Por esta razão, com o passar dos tempos foi-se verificando que a responsabilização por danos apenas com base na culpa de quem os causou não era suficiente, dando ensejo, muitas vezes, a decisões injustas.

Ainda no século XIX, surgem na Europa algumas legislações responsabilizando o agente causador do dano, independentemente da aferição da culpa. Sobre o assunto esclarece Moraes (2008):

Em 1838, com base na responsabilidade sem culpa, editou-se a lei prussiana sobre acidentes ferroviários; em 1861, foi promulgada a lei das minas e, posteriormente, a partir de 1884, no que seria a primeira lei específica de acidente de trabalho, o governo Bismarck determinou que o empreendedor passasse a suportar, através de um seguro social, a reparação do dano causado por ocasião do trabalho, respondendo assim pelos riscos inerentes ao exercício de sua atividade.

É comum que, em juízo, o empregado demonstre o nexo causal entre a doença desenvolvida e o trabalho prestado, sem, contudo, conseguir comprovar qualquer falha ou descumprimento por parte do empregador, o que impede que seja acolhido o pedido de indenização, por ausência do pressuposto da culpa.

Com o desenvolvimento do capitalismo industrial e o aumento no número de acidentes do trabalho, tal dificuldade gerou intolerância social e acabou por estimular

o desenvolvimento do instituto da responsabilidade civil até o que o hoje se chama de responsabilidade objetiva ou responsabilidade sem culpa.

Nesse ínterim, o instituto da responsabilidade civil evoluiu, como destaca Alvino Lima (1999, p.119):

Estava, todavia, reservado à teoria clássica da culpa o mais intenso dos ataques doutrinários que talvez se tenha registrado na evolução de um instituto jurídico. As necessidades prementes da vida, o surgir dos casos concretos, cuja solução não era prevista na lei, ou não era satisfatoriamente amparada, levaram a jurisprudência a ampliar o conceito de culpa e acolher, embora excepcionalmente, as conclusões de novas tendências doutrinárias.

Dando ênfase às inovadoras obras produzidas por Raymond Saleilles e Louis Josserand sobre a responsabilidade civil, Farias (2014) destaca que:

O ponto em comum da argumentação consistia no irrefutável fato de que o estado da arte em termos de inovações tecnológicas tornava extremamente difícil a identificação da culpa do ofensor para as inúmeras vítimas de acidentes de trabalho, desastres ferroviários e um sem número de lesões originárias de outras conquistas da modernidade. Tudo isto acarretava um impasse: o certo seria condenar o autor da atividade – mesmo sem a demonstração da culpa –, ou simplesmente abandonar a vítima a própria sorte?

A responsabilidade civil objetiva, portanto, decorreu da evolução do instituto da responsabilidade, passando-se a responsabilizar o agente causador do dano, independentemente de ter agido com culpa, sendo, por isso, também, chamada de responsabilidade sem culpa.

De acordo com Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p.51), “O instituto da responsabilidade civil evoluiu ao longo dos anos, de um conceito primitivo de vingança privada até o desprezo pela teoria da culpa na busca de solução para a reparação do dano de forma justa”.

Tal evolução foi necessária, pois, muitas vezes, decisões baseadas apenas na culpa do agressor não eram justas.

Sobre o tema afirma Diniz (2013, p.12):

A insuficiência da culpa para cobrir todos os prejuízos, por obrigar a perquirição do elemento subjetivo na ação, e a crescente tecnização dos tempos modernos, caracterizado pela introdução de máquinas, pela produção de bens em larga escala e pela circulação

de pessoas por meio de veículos automotores, aumentando assim os perigos à vida e à saúde humana, levaram a uma reformulação da teoria da responsabilidade civil dentro de um processo de humanização. Este representa uma objetivação da responsabilidade, sob a idéia de que todo o risco deve ser garantido, visando a proteção jurídica à pessoa humana, em particular aos trabalhadores e às vítimas de acidentes, contra a insegurança material, e todo o dano deve ter um responsável. A noção de risco prescinde da prova da culpa do lesante, contentando-se com a simples causação externa, bastando a prova de que o evento decorreu do exercício da atividade, para que o prejuízo por ela criado seja indenizado. Baseia-se no princípio do *ubi emolumentum, ibi ius* (ou *ibi onus*), isto é, a pessoa que se aproveitar dos riscos ocasionados deverá arcar com suas consequências.

O instituto da responsabilidade civil se modificou com o tempo e, atualmente, pode-se afirmar que o elemento culpa não é essencial, sendo possível que haja o dever de reparar o dano independentemente de ser considerada a culpa, levando-se em conta, apenas, o dano e o nexo de causalidade com a ação do causador.

Atualmente, coexistem as duas teorias acerca da responsabilidade civil: subjetiva e objetiva, aplicando-se em âmbito próprio, sem se confundirem.

5.3 Responsabilidade civil subjetiva

Como exposto, a culpa passou a ser utilizada como critério de responsabilização em decorrência da evolução do instituto da responsabilidade civil que vinha da Lei de Talião, onde as questões eram resolvidas nos moldes do “olho por olho, dente por dente”.

Neste contexto, tem-se que a culpa assume forte conotação moral e subjetiva, em que era a pedra de toque para responsabilizar aquele que fizesse mau uso da liberdade individual.

Dessa forma, na responsabilidade civil subjetiva, independentemente do grau, é necessária a comprovação de que o agente agiu com culpa para que seja responsável pela reparação do dano causado.

Nesse sentido destaca Sergio Cavalieri Filho (2014, p.30) que:

Não basta a imputabilidade do agente para que o fato lhe possa ser imputado. A responsabilidade subjetiva é assim chamada porque exige, ainda, o elemento culpa.

[...]

Com efeito, a conduta culposa do agente erige-se, como assinalado, em pressuposto principal da obrigação de indenizar. Importa dizer, que nem todo comportamento do agente será apto a gerar o dever de indenizar, mas somente aquele que estiver revestido de certas características previstas na ordem jurídica. A vítima de um dano só poderá pleitear ressarcimento de alguém se conseguir provar que esse alguém agiu com culpa; caso contrário, terá que conformar-se com a sua má sorte e sozinha suportar o prejuízo.

Sobre o tema esclarece Cristiano Chaves de Farias (2014):

[...] sendo a liberdade um ato de vontade – fruto da racionalidade humana –, os danos produzidos no transcurso da atividade gerariam responsabilidade do agente na medida em que fosse provada a sua culpa por não preservar a pessoa ou os bens da vítima. A culpa se converte em um limite à autonomia da vontade e a responsabilidade em um princípio de ordem moral. Isto significa que caberia à vítima demonstrar que o dano derivou de um ato de vontade do autor do fato, ou seja, que o agente poderia ter escolhido outra forma de agir, mas não o fez. Trata-se de uma concepção subjetiva que remete às partes a um processo Kafkaiano no qual incumbiria ao ofendido provar que o comportamento do ofensor desafiou a normalidade, honestidade e o bom senso.

Nesse diapasão, depreende-se que na responsabilidade subjetiva a culpa é elemento fundamental, pois sem ela não há que se falar em responsabilidade do agente causador do dano. Nos dizeres de Gonçalves (2012, p.21), “Em não havendo culpa, não há responsabilidade”.

No caso do acidente do trabalho, tem-se a responsabilidade subjetiva quando o infortúnio decorrer de ação ou omissão do empregador, com culpa ou dolo.

Como já tratado, após o advento da Constituição de 1988, em razão do disposto no artigo 7º, XXVIII, ocorrendo o acidente do trabalho, haverá a obrigação de indenizar o empregado acidentado, se restar comprovado que o empregador agiu com dolo ou culpa, independentemente do grau.

Desta forma, o que justifica o dever de indenizar é o comportamento do empregador, que atua de forma desidiosa, se descuidando de normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador e não tomando todas as medidas possíveis a fim de evitar a ocorrência do acidente.

Conclui-se que, neste caso, o acidente aconteceu não em razão dos riscos da atividade, mas pela conduta culposa do empregador, que terá o dever de indenizar, ante os preceitos da responsabilidade civil subjetiva.

Ressalta-se que somente será devida a indenização pela teoria da responsabilidade subjetiva se presentes, simultaneamente, a conduta do empregador, o dano, o nexo de causalidade do acidente ou doença com o trabalho e a culpa do empregador.

5.3.1 Conduta

A responsabilidade civil tem por elemento primário a conduta do agente causador do dano.

A conduta humana pode se manifestar por ação ou omissão.

Neste sentido afirma Maria Helena Diniz (2013, p.43) que:

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

Segundo Melo (2006, p.194) “Enquanto a ação constitui um ato positivo do agente, a omissão é, ao contrário, um ato negativo, ou a ausência de um ato que incumbia a alguém praticar”.

O ato ilícito, do qual poderá decorrer a responsabilização civil, pode, portanto, ser praticado por ação ou omissão, tal como disposto no art. 186, do Código Civil, *in verbis*:

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

Nota-se que pelo dispositivo transcrito, é necessário que a conduta seja praticada de forma voluntária, ou seja, o agente deve praticar a conduta com discernimento e consciência da ação (não necessariamente do resultado, como será tratado ao se analisar o elemento culpa). É o chamado ato próprio.

A responsabilidade civil também pode decorrer da conduta praticada por terceiros, empregados e prepostos, por exemplo.

Neste sentido, dispõe o art. 932, do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia. (grifos nossos)

Para que seja responsabilizado por ato praticado por terceiros, é necessária a existência de vínculo jurídico prévio entre o responsável e o autor do ato ilícito, do qual decorre o dever de guarda, vigilância ou custódia.

Quanto a este aspecto ensina José Aguiar Dias (2011, p.742), citando Sourdat, que:

[...] a certas pessoas incumbe o dever de velar sobre o procedimento de outras, cuja inexperiência ou malícia possa causar dano a terceiros. É lícito, pois, afirmar, sob esse aspecto, que a responsabilidade por fato de outrem não representa derrogação ao princípio da personalidade da culpa, porque o responsável é legalmente considerado em culpa, pelo menos em razão da imprudência ou negligência expressa na falta de vigilância sobre o agente do dano.

Seja o ato próprio ou praticado por terceiros, é importante destacar, que somente terá relevância no âmbito da responsabilidade civil, se praticado com abuso de direito, causando dano a outrem.

5.3.2 Nexo de causalidade

Conforme destaca Pereira (2001), o nexos de causalidade é o “mais delicado elemento” que compõe a estrutura da responsabilidade civil, já que ele é um elemento de difícil determinação.

Como sintetiza Cavalieri Filho (2014, p.71) “o nexos causal é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É um conceito jurídico-normativo através do qual poderemos concluir quem foi o causador do dano”.

Desse modo, no que tange à responsabilidade civil subjetiva, não basta que o agente tenha praticado o ato ilícito e que a vítima tenha sofrido o dano. É necessário, primordialmente, identificar se o ato ilícito praticado pelo agente foi a causa do dano e se o prejuízo da vítima foi resultado de tal ato.

Nas relações de trabalho, o nexa de causalidade é o vínculo necessário entre o evento danoso e a lesão sofrida pelo empregado, ou seja, é a relação de causa e efeito entre o acidente e suas consequências.

Insta salientar que, há algum tempo não podemos tratar o nexa de causalidade apenas no campo natural, como uma relação de causa e efeito.

Nos dias atuais as relações sociais se entrelaçam em uma complexa teia social, e assim, os danos, como ensina Farias (2014), “frequentemente se tornam anônimos – provenientes de causas dispersas e de difícil identificação”.

Nesse diapasão, o nexa causal puramente natural cede espaço ao nexa causal jurídico, como ressalta Cristiano Chaves de Farias (2014):

Por conseguinte, principalmente no exame do nexa causal na teoria objetiva, veremos que a causalidade física é suplantada por uma causalidade jurídica, normativa, na qual a identificação da causalidade não resultará propriamente de um liame entre o dano e um fato, mas sim entre o evento lesivo e o fator de atribuição previamente selecionado pelo legislador. Ou seja, ao invés de qualificarmos o nexa como um elemento factual devemos lhe emprestar uma qualificação jurídica, seja para selecionar quais são os danos reparáveis e em face de quem será atribuída a obrigação de indenizar.

No contexto da responsabilidade civil subjetiva o acidente do trabalho ou o desenvolvimento de doença ocupacional podem ocorrer em razão do trabalho, do ambiente onde o serviço é prestado ou até mesmo decorrer de acidente de trajeto, como já visto.

Para que se caracterize como nexa de causalidade, tais situações não precisam ser a causa direta da lesão, podendo atuar até mesmo como concausa.

Neste sentido, afirma Oliveira (2014, p.52-53) que:

Para o acidente do trabalho em sentido amplo, podem contribuir causas ligadas à atividade profissional com outras extra laborais, sem qualquer vínculo com a função exercida pelo empregado [...]

No entanto, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da

atividade laboral, que 'haja contribuído diretamente' para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras, a concausa não dispensa a causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário.

As concausas podem ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou a doença ocupacional.

Desse modo, ainda que o trabalho ou o ambiente de trabalho não seja a única causa do acidente, se, de alguma forma, contribuiu para que o evento danoso ocorresse, já estará caracterizado onexo causal para fins de responsabilidade civil do empregador.

5.3.3 Culpa

A culpa pode ser analisada em duas concepções: *lato sensu* e *stricto sensu*.

Considerada em sentido amplo, abrange a própria culpa (em sentido estrito) e o dolo.

Há culpa, em sentido estrito, quando, a partir de uma ação ou omissão voluntária, obtém-se um resultado não pretendido. Na culpa, *stricto sensu*, não há a intenção de lesar, mas o resultado é alçado por ter o agente inobservado o dever de cuidado, o que se dá pela imprudência, negligência ou imperícia.

Para Bitencourt (2014, p.380), verifica-se a imprudência quando há uma ação precipitada e sem cautela, intempestiva. Segundo o autor “é a prática de uma conduta arriscada ou perigosa”.

Já na negligência há a omissão, o desleixo, a inação, ou seja, alguém deixa de tomar determinada atitude que deveria ter sido tomada. Para Bitencourt (2014, p.380) “é a displicência no agir, a falta de precaução, a indiferença do agente, que, podendo adotar as cautelas necessárias, não o faz.”.

Por fim, na imperícia deve-se constatar a falta de conhecimento ou qualificação técnica, teórica ou prática de alguém que deveria detê-los. Bitencourt (2014, p.381) conceitua a imperícia como sendo “a falta de capacidade, despreparo ou insuficiência de conhecimentos técnicos para o exercício de arte, profissão ou ofício.”.

Segundo José de Aguiar Dias (2011, p.138):

A culpa é falta de diligência na observância da norma de conduta, isto é, o desprezo, por parte do agente, do esforço necessário para observá-la, com resultado não objetivado, mas previsível, desde que o agente se detivesse na consideração das consequências eventuais de sua atitude.

Para Bitencourt (2014, p.270) a culpa é “a inobservância do dever objetivo de cuidado manifestada numa conduta produtora de um resultado não querido, objetivamente possível.”.

No dolo, por sua vez, o agente atua de forma voluntária, desejando o resultado antijurídico ou assumindo o risco de produzi-lo.

Distinguindo culpa (em sentido estrito) do dolo, afirma Stoco (2007, p.133) que

Quando existe a intenção deliberada de ofender o direito, ou de ocasionar prejuízo a outrem, há o dolo, isto é, o pleno conhecimento do mal e o direto propósito de o praticar. Se não houvesse esse intento deliberado, proposital, mas o prejuízo veio a surgir, por imprudência ou negligência, existe a culpa (*stricto sensu*).

Do mesmo modo distinguem Gagliano e Pamplona Filho (2012, p.138), afirmando que

A culpa (em sentido amplo) deriva da inobservância de um dever de conduta, previamente imposto pela ordem jurídica, em atenção à paz social. Se esta violação é proposital, atuou o agente com dolo; se decorreu de negligência, imprudência ou imperícia, a sua atuação é apenas culposa, em sentido estrito.

Assim, verifica-se que o instituto da responsabilidade civil subjetiva se baseia na necessidade de que o agente tenha agido com culpa (*lato sensu*), ou seja, culpa ou dolo, independentemente do grau, para que seja possível responsabilizá-lo pelo ato praticado.

5.4 Responsabilidade civil objetiva

No âmbito trabalhista, a responsabilidade civil objetiva começa a se tornar relevante, em virtude do aumento no número de acidentes de trabalho. Nesse

contexto a aferição da culpa se mostrou insuficiente para responsabilizar o agressor e, concomitantemente, reparar o dano causado à vítima.

Nesse sentido Cavalieri Filho (2014) ressalta

Foi no campo dos acidentes de trabalho que a noção de culpa, como fundamento da responsabilidade, revelou-se primeiramente insuficiente. Na medida em que a produção passou a ser mecanizada, aumentou vertiginosamente o número de acidentes, não só em razão do despreparo dos operários mas, também e principalmente, pelo empirismo das máquinas então utilizadas, expondo dos trabalhadores a grandes riscos. O operário ficava desamparado diante da dificuldade – não raro, impossibilidade – de provar a culpa do patrão. A injustiça que esse desamparo representava estava a exigir uma revisão do fundamento da responsabilidade civil.

Como já exposto, para que seja responsabilizado o empregador pelo acidente do trabalho, a partir do instituto da responsabilidade civil subjetiva, é necessária a presença, simultânea, do dano (acidente ou doença), do nexo de causalidade do acidente com o trabalho e da culpa do empregador.

Tal como ocorre na responsabilidade subjetiva, também na responsabilidade objetiva é necessária a ocorrência do dano e o nexo entre o fato e o dano.

Todavia, conforme destaca Farias (2014) nas situações em que houver a obrigação objetiva de indenizar não haverá discussão quanto ao caráter antijurídico do fato, tampouco será analisado se a conduta do agente é reprovável. A aferição da responsabilidade objetiva se dará se verificados os seguintes pressupostos: fato do agente; dano; nexo de causalidade e nexo de imputação, sendo que este será exteriorizado através da lei ou do risco da atividade, nos termos do parágrafo único do artigo 927, do Código Civil de 2002.

Assim, tendo em vista a dificuldade imposta ao empregado ao exigir-lhe a prova quanto à culpa do empregador, também no âmbito trabalhista tem sido cada vez mais aplicada a teoria da responsabilidade civil objetiva, baseada apenas no risco da atividade, liberando o empregado do ônus da prova quanto à culpa patronal.

Ressalta-se que a responsabilidade civil subjetiva não cede, completamente, lugar à responsabilidade objetiva, ao contrário, ambas coexistem no mundo jurídico, sendo que nas ações trabalhistas ora se aplica a teoria da responsabilidade civil subjetiva; ora a teoria objetiva, conforme jurisprudência trabalhista colacionada:

EMENTA: EMENTA: DANO MORAL. ASSALTO. MOTORISTA DE ÔNIBUS.

Não é possível aplicar a responsabilidade civil objetiva ao empregador por eventuais danos morais suportados pelo empregado em decorrência de assalto ao coletivo da empresa, visto que a segurança pública é de dever do Estado.

[...]

Inicialmente, cumpre registrar que nosso ordenamento jurídico contempla, como regra, a responsabilidade subjetiva. Isso é o que claramente se depreende do disposto no artigo 5º, inciso X, da CF/88, artigos 186, 187 e 927, caput, do Código Civil e, no que tange ao acidente de trabalho (e, por certo, doenças profissionais ao mesmo equiparadas), do artigo 7º, inciso XXVIII, da CF/88.

A jurisprudência trabalhista somente vem acolhe a tese da responsabilidade objetiva quando se trata de atividade que, por sua natureza, oferece risco, nos termos do parágrafo único do art. 927, do CCB, verbis: Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

[...]

Dentro desse enfoque, a responsabilidade da empregadora no evento danoso sofrido pelo autor deve ser analisada sob o pálio da teoria da responsabilidade subjetiva, observando-se se estão presentes os três requisitos para sua caracterização: ato ilícito, dano e nexos de causalidade.

In casu, a ocorrência do evento danoso restou incontroverso, já que a própria reclamada aponta em contestação que o autor foi vítima de um assalto no ano de 2010 (f. 48), evento também noticiado no boletim de ocorrência juntado às f. 17/20, não impugnado pela ré.

Quanto aos efeitos do assalto, embora o autor alegue que passou a sofrer de problemas fóbico e depressivo a partir dele, os receituários médicos e afastamentos previdenciários carreados aos autos datam de 2012 e 2013, não sendo possível estabelecer uma correlação entre eles e o infortúnio, sofrido em 2010. Ademais, não foi produzida prova pericial sobre a matéria, impossibilitando se afirmar que os distúrbios psíquicos e emocionais do autor possuem nexos causal com o mencionado assalto.

Outrossim, quanto ao ato ilícito praticado pelo empregador, data vênua do entendimento esposado na origem, a reclamada não pode ser responsabilizada pelo evento fatídico de que foi vítima o obreiro, visto que a segurança pública é incumbência do Estado, não se podendo imputar ao empregador a culpa pelos assaltos, ameaças e demais violências sofridas pelos empregados durante o transporte de passageiros. (grifos nossos)

[...]

Processo nº: 0000565-50.2014.5.03.0038 – Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora – TRT da 3ª Região – Relator: Heriberto de Castro – Publicação: 11/12/2014

ACIDENTE DE TRABALHO CONFIGURADO. NEXO CAUSAL. **RESPONSABILIDADE OBJETIVA.** Embora o laudo pericial não tenha sido conclusivo quanto aonexo causal -, ao meu ver, posto não ser possível asseverar, com absoluta certeza, se ocorreu ou não um fato pretérito: acidente de trabalho -, assegura com precisão o expert: - caso tenha ocorrido o suposto acidente de trabalho, no meu entendimento teria correlação com a patologia em sua coluna lombo-sacra e apresentando assim, nexo causal-. Por outro lado, observo que o reclamante acostou provas aos autos capazes de demonstrar e de induzir que realmente ocorreu o acidente, a conseqüente lesão e que há nexos entre eles (e.g. comprovante de comparecimento em clínica ortopédica no mesmo dia e em horário de serviço, aproximado ao momento do acidente). **No caso em julgamento, a atividade ordinária realizada pelo autor impõe o reconhecimento de que a natureza da prestação de serviço implicava em riscos laborais e, por conseqüência, deve se subsumir ao art. 927 do Código Civil.** (grifos nossos).

Processo nº: 00003051720115010043 RO – Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – Órgão Julgador: Sétima Turma do TRT da 1ª Região – Publicação: 11/06/2014

No caso de se entender pela aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, devem ser observadas algumas circunstâncias na análise do elemento risco que irão interferir na fixação do dever de indenizar.

Isso porque, a doutrina civilista dando sentido especial ao risco, com vistas a erigi-lo como fundamento do dever de reparar, em sentido oposto à culpa, deu origem à teoria do risco.

No entendimento de Giselda Maria F. Novaes Hironaka (2005), a palavra risco tem origem do termo italiano *risicare*, que significa arriscar, ousar. Neste sentido, trata-se de escolha, opção do empregador, não podendo ser imposto à vítima da ação arriscada. O empregador que submete seus empregados a situações de risco age conscientemente, assumindo a possibilidade de que o evento danoso ocorra.

Quando a atividade desenvolvida representa um risco emerge o dever de indenizar os danos ocasionados por ela, conforme destaca Venosa (2006):

A teoria do risco aparece na história do Direito, portanto, com base no exercício de uma atividade, dentro da ideia de que quem exerce determinada atividade e tira proveito direto ou indireto dela responde pelos danos que ela causar, independentemente de culpa sua ou de prepostos. O princípio da responsabilidade sem culpa ancora-se em um princípio de equidade: quem auferir os cômodos de uma situação deve também suportar os incômodos. O exercício de uma atividade que possa representar um risco obriga por si só a indenizar os danos causados por ela.

Segundo Maria Helena Diniz (2013):

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio da equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes [...]. Essa responsabilidade tem como fundamento a atividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar dano à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiros.

Para Sérgio Cavalieri Filho (2014), a ocorrência de extremos é consequência natural do surgimento de nova doutrina, tal como aconteceu com a responsabilidade objetiva e a teoria do risco.

Daí o surgimento de teorias quanto à extensão do risco para se analisar o dever de indenizar do empregador, sob a perspectiva objetiva da responsabilidade civil.

5.4.1 Teoria do risco integral

De acordo com a teoria do risco integral, a simples ocorrência do acidente do trabalho já é suficiente para desencadear o dever de indenizar do empregador, sendo irrelevante se o fato ocorreu por culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior.

Define a teoria do risco integral Sílvio de Salvo Venosa (2006) como:

[...] modalidade extremada que justifica o dever de indenizar até mesmo quando não existe nexa causal. O dever de indenizar estará presente tão-só perante o dano, ainda que com culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito ou força maior.

Segundo Caio Mário da Silva Pereira (2001), na teoria do risco integral “Não se cogita indagar ‘como e por que ocorreu o dano’. Qualquer fato deve impor ao agente o dever de reparar eventual dano causado em sua decorrência”.

Em razão da sua generalidade, esta teoria só se aplica em casos excepcionais.

A título de exemplo, pode-se indicar a hipótese de seguro obrigatório de veículos automotores.

5.4.2 Teoria do risco proveito

Ao tratar da teoria do risco proveito, afirma João de Matos Antunes Varela, citado por Brandão (2006, p.255) que:

[...] quem introduz na empresa elementos cujo aproveitamento tem os seus riscos; numa palavra, quem cria ou mantém um risco em proveito próprio, deve suportar as consequências prejudiciais do seu emprego, já que deles colhe o principal benefício.

Dessa forma, deve ser observado que quem percebe os lucros da atividade arriscada, tem o dever de reparação em caso de infortúnios, ou seja, é responsável pela reparação quem se beneficiou do fato causador do acidente do trabalho.

Neste sentido, afirma Cavalieri Filho (2014) que:

[...] o dano deve ser reparado por aquele que retira algum proveito ou vantagem do fato lesivo. Quem colhe os frutos da utilização de coisas ou atividades perigosas deve experimentar as consequências prejudiciais que dela decorrem.

A teoria do risco proveito não considera razoável que a vítima que não se beneficia da atividade criadora do risco e causa do acidente do trabalho, suporte as consequências de eventual infortúnio.

Entre as teorias relacionadas à responsabilidade objetiva é a que mais se coaduna com o acidente do trabalho, vez que toda atividade econômica pressupõe proveito econômico para o empregador, de modo que o simples dano ao empregado já pressupõe a existência de risco pré-constituído.

5.4.3 Teoria do risco profissional

A teoria do risco profissional estabelece o dever de indenizar a partir do prejuízo ocasionado no desempenho da atividade laborativa.

O dever de indenizar decorre da atividade profissional da vítima, sendo a responsabilidade do empregador fixada a partir do seu poder diretivo e da subordinação do empregado.

Segundo Sérgio Cavalieri Filho (2014):

A responsabilidade fundada na culpa levada, quase sempre, à improcedência da ação acidentária. A desigualdade econômica, a força de pressão do empregador, a dificuldade do empregado de produzir provas, sem se falar nos casos em que o acidente decorria das próprias condições físicas do trabalhador, quer pela sua exaustão, quer pela monotonia da atividade, tudo isso acabava por dar lugar a um grande número de acidentes não indenizados, de sorte que a teoria do risco profissional veio afastar esses inconvenientes.

Assim, nesta teoria é irrelevante se há proveito ou vantagem para o empregador, observando-se apenas a atividade desenvolvida, que é, em si mesma, potencialmente perigosa e geradora de riscos aos empregados.

Somente o dolo do empregado acidentado pode isentar o empregador da responsabilidade de indenizar.

5.4.4 Teoria do risco excepcional

A partir da teoria do risco excepcional, o dever de indenizar decorre do exercício de atividade que exponha o empregado a risco acentuado ou excepcional, como, por exemplo, atividade com rede elétrica de alta tensão, exploração de energia nuclear, transporte de explosivos, entre outras.

O empregador tem o dever de reparar o empregado mesmo que o dano decorra de risco excepcional, ou seja, não seja causado por atividade comum da vítima, podendo até mesmo ser estranho ao trabalho que normalmente exerce.

5.5 Excludentes da responsabilidade por danos decorrentes do acidente do trabalho

5.5.1 Caso fortuito ou força maior

O art. 393, do Código Civil, considera isento de responsabilidade aquele que deixar de cumprir a obrigação em razão de caso fortuito ou força maior, nos seguintes termos:

Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.

O parágrafo único do mesmo dispositivo define o que seria caso fortuito e força maior como sendo o fato necessário que não poderia ser impedido ou evitado pelo devedor, sendo, portanto, fatos estranhos à vontade do devedor.

No caso da responsabilidade por acidente do trabalho, a análise das excludentes da responsabilidade deve se dá à luz da principiologia do direito do trabalho, tendo-se em vista o caráter social do direito à saúde do trabalhador.

Assim, mesmo na hipótese de acidente do trabalho em razão de caso fortuito ou força maior é possível que seja mantida a responsabilidade do empregador, de acordo com a teoria aplicada e com o caso concreto, como já exposto.

5.5.2 Culpa exclusiva da vítima

A exclusão da responsabilidade do empregador no acidente do trabalho fundada na culpa exclusiva da vítima se baseia no fato de inexistir nexos causal entre a lesão e a conduta do empregador.

Segundo Cavalieri Filho (2014), a denominação mais adequada seria “fato exclusivo da vítima”, pois o problema se dá no campo do nexos de causalidade e não da culpa.

Assim, a atitude do empregado elimina o elo entre o dano e o fato que lhe deu causa, inicialmente atribuído ao empregador.

Merece atenção especial o vocábulo “exclusiva”, já que para que se configure a circunstância excludente é preciso que o dano tenha resultado apenas e tão-somente de ato praticado pela vítima.

Neste contexto, não se pode olvidar que é do empregador a obrigação quanto à adoção de medidas preventivas e protetivas contra os riscos decorrentes da atividade desenvolvida. É dever do empregador prestar as informações necessárias aos empregados quanto à adoção e cumprimento de tais medidas, como já exposto.

Desta forma, ainda que o ato causador do dano tenha sido praticado exclusivamente pelo empregado, é necessário que se analise em que contexto o acidente se deu, não podendo ser atribuída a culpa exclusiva ao empregado em caso de ignorância ou falta de informação quanto às medidas de segurança que poderiam tê-lo evitado.

5.5.3 *Fato de terceiro*

Considera-se fato de terceiro aquele praticado por pessoa diversa da vítima e do empregador ou seus prepostos.

Exclui-se a responsabilidade do empregador no caso de acidente do trabalho causado exclusivamente por ato praticado por terceiro em razão do rompimento do nexo de causalidade entre o infortúnio e a conduta do empregador.

É importante destacar que, nos termos dos arts. 932, III, e 933, do Código Civil, o empregador é responsável pelos atos praticados por seus prepostos e empregados, no exercício do trabalho:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, **por seus empregados, serviços e prepostos**, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (grifos nossos)

Desse modo, sendo a causa exclusiva do acidente do trabalho o ato praticado por terceiro, sem qualquer contribuição do empregador, caracterizar-se-á a hipótese excludente da sua responsabilidade.

6 TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DO TRABALHO

Afirma Souto Maior (2000) que “A responsabilidade, na perspectiva do direito social, portanto, é completamente diversa da responsabilidade na esfera civil. A sua incidência, ademais, não decorre do dano, mas do simples fato de se expor alguém ao risco”.

Segundo Silvana Louzada Lamattina Cecília (2008, p.82)

A Constituição de 1988, denominada de “Constituição Cidadã”, considera o cidadão, não como indivíduo, mas como parte de um corpo social, destinatário principal do ordenamento jurídico, ampliando prerrogativas e direitos fundamentais, entre outros, o direito ao trabalho e à saúde.

[...] A lógica, portanto, do Estado Social, é voltada à promoção do bem comum, à valorização da vida, da saúde e, acima de tudo, na salvaguarda da dignidade da pessoa humana.

Como afirma Souto Maior (2000), o ordenamento jurídico deve se orientar no caráter social da Constituição de 1988,

[...] reconhecendo que do vínculo social advém a responsabilidade de uns para com os outros, cabendo ao Estado a promoção de todos os valores que preservem a vida, na sua inteireza, independentemente da condição econômica ou da sorte de cada um.

Daí a mudança no tratamento dispensado à noção de responsabilidade, que deve ser analisada a partir da natureza jurídica das normas que dão proteção à saúde do trabalhador e aos princípios que norteiam o direito do trabalho, com já exposto.

Portanto, no caso de acidente do trabalho, deve ser analisada a responsabilidade do empregador a partir da teoria da responsabilidade objetiva.

Sob a perspectiva objetiva, o elemento preponderante é o risco ao qual é exposto o empregado ao desenvolver suas atividades, tendo surgido teorias que visam delimitar a extensão do risco que deve ser caracterizado para ensejar o dever de indenizar do empregador.

No teletrabalho, a responsabilidade do empregador, especialmente quanto ao acidente do trabalho, deve ser analisada a partir dos princípios da ponderação, da razoabilidade e da equidade.

Isso porque, como já exposto, no teletrabalho, o empregado presta serviços em locais distantes dos olhos e das dependências do empregador, podendo fazê-lo em estabelecimentos privados, como bares, restaurantes, bibliotecas e locais públicos, como praças e parques ou, até mesmo, em sua residência.

Tal característica torna o teletrabalho economicamente conveniente para o empregador, que não terá que arcar com as despesas de criação e manutenção do local onde o trabalho será prestado.

Dessa forma, deve-se ter em mente que, ao optar pela contratação para o teletrabalho, o empregador busca, entre outros fatores, a redução de custos.

Com o trabalho prestado à distância, ainda que o empregador saiba qual o local escolhido pelo empregado, terá sua atuação em prol da garantia da segurança do trabalhador limitada. Por exemplo, não terá o empregador meios de determinar qual deverá ser a iluminação, a ventilação ou o mobiliário utilizado em estabelecimentos privados ou públicos.

Do mesmo modo, quanto ao domicílio do empregado, esbarrará o empregador na garantia constitucional de inviolabilidade deste ambiente, estando impedido de fiscalizá-lo sem a anuência do empregado.

No entanto, tais dificuldades não podem servir como fundamento para afastar do empregador a responsabilidade pelo empreendimento, de acordo com o princípio da alteridade, já exposto. Ao optar pelo teletrabalho, o empregador, se beneficia da redução de custos, mas, igualmente, assume os riscos da atividade desenvolvida, inclusive quanto a eventuais acidentes do trabalho.

Ademais, é importante ressaltar, que, apesar da distância, é possível que o empregador acompanhe o ritmo de trabalho do empregado, por exemplo, a partir da produção, o que permite saber quanto tempo o trabalhador fica à disposição do empregador.

Por vezes, são impostas metas intangíveis, gerando permanente opressão no ambiente de trabalho.

Como consequência da exposição do empregado a tal pressão, podem advir sérias interferências na sua qualidade de vida, causando desajustes sociais e transtornos psicológicos.

Neste sentido é a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, conforme a seguir transcrito:

[...] O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho [...]

Há relatos de depressão, ansiedade e outras formas de manifestação (ou agravamento) de doenças psíquicas ou orgânicas. Casos de suicídio têm sido relatados como decorrência dessas situações.

Esse novo contexto leva ao incremento do assédio moral, isto é, a uma série de comportamentos abusivos, traduzidos por gestos, palavras e atitudes, os quais, pela sua reiteração, expõem ou levam ao surgimento de lesões à integridade física ou psíquica do trabalhador, diante da notória degradação do ambiente de trabalho (= meio ambiente do trabalho).
Processo nº: 00169-2008-030-02-00-6 RO – Órgão Julgador: Décima Segunda Turma do TRT da 2ª Região – Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto – Publicação: 23/07/2010. (grifo nosso)

Ao impor metas inalcançáveis ou de difícil cumprimento, o empregador estimula o trabalhador a deixar de lado normas de segurança, contribuindo ativamente para a ocorrência do acidente do trabalho.

Nestes casos, o empregador não precisa conhecer o local onde o trabalho é prestado para saber se o empregado está exposto a algum risco. Ao contrário, o risco é criado ou, no mínimo, potencializado pelo próprio empregador, sendo, portanto, seu o dever de adotar medidas protetivas preventivas adequadas e a responsabilidade por eventual infortúnio.

Assim é a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCAUSA. Evidenciado pela prova pericial e testemunhal que o preposto do banco-reclamado atuava com rigor excessivo na cobrança de metas, situação que desencadeou o quadro enfermício no reclamante (hipertensão arterial grave, infarto e cirurgia por dissecação da aorta). Cabíveis as indenizações por danos morais e pensão mensal postuladas.

Caracterização de concausa. Lei nº 8.213/91, art. 21, inciso I.
Processo nº: 0000696-31.2012.5.04.0664 RO – Órgão Julgador: Terceira Turma do TRT da 4ª Região – Relator: Maria Madalena Telesca – Publicação: 01/04/2014

Jamais se pode esquecer que o direito do trabalho, norteado pelo princípio da dignidade humana e da valorização social do trabalho, é também orientado por

outros princípios e normas que lhe conferem uma fisionomia tutelar em relação ao empregado.

Assim, verifica-se o conflito entre o dever do empregador de fiscalizar e manter o ambiente do trabalho, além do direito do empregador de fixar metas e o direito do empregado ao trabalho digno, com proteção à saúde e segurança.

De acordo com o princípio da razoabilidade, havendo conflito de normas deve-se buscar a solução mais justa no caso concreto, tarefa que deve ser buscada pelas partes, juízes e por toda a sociedade.

Segundo ensina Romita (2005), valendo-se do critério da razoabilidade na aplicação das leis e até mesmo de outros princípios impede-se que ocorram arbitrariedades nas decisões.

Muitas vezes, como ensina Teodoro (2011, p. 153-154),

[...] a lei perde sua condição de tradutora da vontade geral, apesar de continuar sendo uma prescrição válida a todos. Ademais, a lei pode ser resultado de um embate de forças políticas divergentes e servir de mero instrumento para preceituar os ditames de forças sociais representadas nas casas parlamentares.

Dessa forma, as leis podem se tornar rígidas e severas em determinado caso concreto, em razão de suas peculiaridades.

O princípio da equidade viabiliza a atenuação do rigor da norma, nesta hipótese, pelo julgador.

Para Barros (2013) “a justiça corresponderia a uma régua rígida e a equidade a uma régua maleável, capaz de adaptar-se às saliências de um terreno a ser medido”.

Desse modo, tal princípio permite ao magistrado adequar a norma jurídica ao caso concreto, no momento de sua aplicação.

Para tanto o magistrado deve incorporar “as vicissitudes do meio social, as conquistas das classes envolvidas, a própria evolução do Poder Judiciário”, tendo por finalidade a realização dos direitos fundamentais, como ensina Teodoro (2011, p. 150).

No mesmo sentido, ensina Delgado (2004) que o cumprimento da dignidade humana está ligado ao tratamento individualizado que qualquer pessoa deve receber no momento de incidência das normas.

Assim, a análise da responsabilidade do empregador quanto à fiscalização e manutenção do ambiente de trabalho no teletrabalho deve se dar de modo diverso do qual se dá no contrato de trabalho clássico, em que o empregado permanece nas dependências da empresa, devendo ser analisadas as circunstâncias do caso concreto.

Tendo-se sempre como norte o princípio da dignidade humana, e com respaldo na fisionomia tutelar do direito do trabalho, deve-se adotar medidas que visem a amenizar a dificuldade encontrada pelo empregador quanto à fiscalização do ambiente de trabalho.

Exemplificativamente, no contrato de trabalho podem ser fixadas regras para estabelecer restrições em relação aos horários e aos locais onde o trabalho não deva ser prestado, por oferecerem maior risco à saúde e à segurança do empregado, em virtude de, notadamente, não assegurarem condições adequadas de ergonomia e quanto ao modo de realização do trabalho.

Assim, constatado o acidente do trabalho, mas descumpridas pelo empregado quaisquer das regras estipuladas no contrato, seria relativizada a responsabilidade do empregador pelo infortúnio.

Contudo, permanecendo a dúvida quanto à presença dos requisitos necessários para o reconhecimento do dever de indenizar, tendo em vista o princípio da dignidade humana e o direito à vida, à integridade física, à saúde e ao próprio trabalho, todos essenciais para a garantia da existência do Estado Democrático de Direito, deve ser reconhecida a responsabilidade do empregador pelos danos causados pelo infortúnio.

A mesma conclusão decorre do princípio da alteridade, vez que a opção pela contratação nestes moldes é do empregador, que assume os riscos da atividade, inclusive quanto às dificuldades de fiscalização e manutenção do ambiente do trabalho inerentes ao próprio teletrabalho.

7 CONCLUSÃO

O desenvolvimento tecnológico é contínuo e cada vez mais rápido, o que impulsiona a globalização, em que as relações pessoais, econômicas, políticas e sociais se intensificam, eliminando as barreiras de tempo e espaço.

Em razão da reorganização produtiva e do desenvolvimento tecnológico nos segmentos da microeletrônica, da informática e da telecomunicação, surgiram outras formas de contratação paralelamente à clássica relação de trabalho subordinado utilizada, até então, de forma hegemônica e maciça.

Assim, verifica-se que houve, também, o surgimento ou aperfeiçoamento de formas de trabalho até então desconhecidas ou pouco utilizadas pelo mercado de trabalho tradicional, como o teletrabalho, por exemplo.

No teletrabalho, tomador e empregado estão separados geograficamente, podendo o serviço ser prestado em qualquer lugar fora da sede da empresa, sendo essencial o uso da tecnologia na realização das atividades.

Dadas as peculiaridades quanto ao local em que o trabalho é prestado, no teletrabalho é necessário um olhar diferente em relação às normas trabalhistas, em especial, àquelas que regulam a proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Tal análise deve ser feita sem se distanciar dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, em especial, a dignidade humana e a valorização do trabalho, bem como dos demais princípios que conferem a fisionomia tutelar ao direito do trabalho.

A dignidade humana faz prevalecer os direitos inerentes à pessoa sobre os da sociedade e suas instituições, tendo como característica primordial o respeito pelo homem singularmente, independentemente de qualquer relação com quem quer que seja.

Daí desponta a necessidade de proteção e valorização do trabalho, que é importante meio de afirmação do ser humano, tanto no plano individual, quanto no plano social e familiar.

O direito à saúde do empregado e, conseqüentemente, à segurança do meio ambiente do trabalho, decorrem da valorização do próprio trabalho, que deve ser ofertado em condições dignas ao trabalhador.

No entanto, com já exposto, no teletrabalho a prestação do serviço não se dá no ambiente da empresa, podendo ser executado o trabalho a partir de qualquer local, que sequer precisa ser o mesmo ao longo do contrato.

Tal característica torna o teletrabalho economicamente conveniente para o empregador, que não terá que arcar com as despesas de criação e manutenção do local onde o trabalho será prestado.

Dessa forma, deve-se ter em mente que, ao optar pela contratação para o teletrabalho, o empregador busca, entre outros fatores, a redução de custos.

Com o trabalho prestado à distância, ainda que o empregador saiba qual o local escolhido pelo empregado, terá sua atuação em prol da fiscalização e proteção do local de trabalho limitada.

Apesar de tal dificuldade, não se pode olvidar que é direito de todo o trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, devendo o empregador observar normas de proteção, prevenindo agressões à saúde, física e mental, do trabalhador.

Neste contexto de conflito de interesses, em que se tem de um lado o empregador que, muitas vezes, não tem condições de fiscalizar e proteger o ambiente de trabalho, dada a peculiaridade do modo como o serviço é prestado no teletrabalho, e, de outro, o direito fundamental à saúde do trabalhador, em caso de acidente laboral, será necessária atenta análise para a fixação da responsabilidade do empregador.

O acidente do trabalho e as doenças ocupacionais (acidente do trabalho por equiparação) são caracterizados, de acordo com a legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91, art. 19), quando se verifica nexos causal entre o dano sofrido pelo empregado e o trabalho, sendo necessárias as seguintes características: evento danoso; decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa; que provoca lesão corporal ou perturbação funcional e que causa a morte ou a perda da capacidade para o trabalho.

O nexo de causalidade é o vínculo entre o evento e o resultado. No caso do acidente do trabalho, é a relação de causa e efeito entre o infortúnio e a lesão sofrida.

Contudo, nem todo acidente do trabalho é passível de reparação pelo empregador, sendo forçosa a análise acerca do desenvolvimento do instituto da responsabilidade civil, bem como de suas teorias.

Para tanto, deve ser considerada a fisionomia tutelar do direito do trabalho e do caráter social do direito à saúde e segurança do trabalhador.

Trata-se de preservação de princípios fundamentais que garantem a existência do Estado Democrático de Direito, consagrados na Constituição Federal, tais como: direito à vida, à integridade física, à saúde e ao próprio trabalho, todos eles essenciais para o respeito à dignidade humana.

O cerne da responsabilidade civil é que todo aquele que causa danos a outrem, tem o dever de reparar o prejuízo causado, tendo sido alterados ao longo dos tempos os critérios para fixação da responsabilidade.

Com a evolução do instituto da responsabilidade civil, surgiu a responsabilidade civil objetiva, em que o agente causador do dano é responsabilizado independentemente de ter agido com culpa, sendo, por isso, também, chamada de responsabilidade sem culpa.

No caso de acidente do trabalho, tendo em vista a fisionomia tutelar do direito do trabalho e as dificuldades enfrentadas pelo empregado em comprovar a culpa, o que, muitas vezes, impede que seja acolhido o pedido de indenização, deve ser analisada a responsabilidade do empregador a partir da teoria da responsabilidade objetiva.

Na responsabilidade objetiva o elemento preponderante é o risco ao qual é exposto no empregado ao desenvolver suas atividades.

Constatada a ocorrência do acidente do trabalho, o dever de indenizar do empregador deve ser analisado a partir dos princípios da ponderação, da razoabilidade e da equidade.

Isso porque, na hipótese de acidente do trabalho no teletrabalho, vê-se o confronto entre o dever do empregador de fiscalizar o ambiente do trabalho e o direito à saúde e segurança do empregado.

Neste tipo de relação de emprego a atividade é desenvolvida longe das dependências da empresa, muitas vezes em locais variados ao longo do contrato, o que pode dificultar a manutenção e fiscalização do ambiente do trabalho pelo empregador.

No entanto, tais dificuldades não podem servir como fundamento para afastar do empregador a responsabilidade pelo empreendimento, de acordo com o princípio da alteridade. Ao optar pelo teletrabalho, o empregador, se beneficia da redução de

custos, mas, igualmente, assume os riscos da atividade desenvolvida, inclusive quanto a eventuais acidentes do trabalho.

Ademais, é importante ressaltar, que, apesar da distância, é possível que o empregador acompanhe o ritmo de trabalho do empregado, por exemplo, a partir da produção, o que permite saber quanto tempo o trabalhador fica à disposição do empregador.

Por vezes, são impostas metas intangíveis, gerando permanente opressão no ambiente de trabalho.

Como consequência da exposição do empregado a tal pressão, podem advir sérias interferências na sua qualidade de vida, causando desajustes sociais e transtornos psicológicos.

Ao impor metas inalcançáveis ou de difícil cumprimento, o empregador estimula o trabalhador a deixar de lado normas de segurança, contribuindo ativamente para a ocorrência do acidente do trabalho.

Nestes casos, o empregador não precisa conhecer o local onde o trabalho é prestado para saber se o empregado está exposto a algum risco. Ao contrário, o risco é criado ou, no mínimo, potencializado pelo próprio empregador, sendo, portanto, seu o dever de adotar medidas protetivas preventivas adequadas e a responsabilidade por eventual infortúnio.

Em qualquer caso, não se pode esquecer que o direito do trabalho, norteado pelo princípio da dignidade humana e da valorização social do trabalho, é também orientado por outros princípios e normas que lhe conferem uma fisionomia tutelar em relação ao empregado.

O princípio da razoabilidade deve ser aplicado para se alcançar a solução mais justa no caso concreto, quando são confrontados valores e direito.

O confronto de direitos indica que ambas as partes têm razão, devendo as partes, os juízes e toda a sociedade buscarem a solução do conflito de modo razoável.

Deve-se ter em mente, ainda, que as leis, eventualmente, podem se tornar rígidas e severas considerando as particularidades do caso concreto sobre o qual estão incidindo, sendo necessário, no momento de sua aplicação, que seja suavizado seu rigor, pelo julgador, a partir do princípio da equidade.

Desse modo, no teletrabalho não se pode exigir do empregador o cumprimento do dever de fiscalizar e manter o ambiente do trabalho com o mesmo rigor com que se faz quando o trabalho é prestado nas dependências da empresa.

Deve-se observar atentamente as circunstâncias em que se deu o acidente do trabalho, buscando harmonizar as dificuldades enfrentadas pelo empregador, ante às peculiaridades no modo como é prestado o serviço no teletrabalho e os direitos do empregado à saúde e segurança no trabalho.

Tendo-se sempre como diretriz o princípio da dignidade humana e os demais princípios que conferem a fisionomia tutelar ao direito do trabalho, deve-se buscar adotar medidas que visem a amenizar a dificuldade encontrada pelo empregador quanto à fiscalização do ambiente de trabalho.

No contrato de trabalho podem ser fixadas regras para estabelecer restrições em relação aos horários e aos locais onde o trabalho não deva ser prestado, por oferecerem maior risco à saúde e à segurança do empregado, em virtude de, notadamente, não assegurarem condições adequadas de ergonomia e quanto ao modo de realização do trabalho.

Assim, constatado o acidente do trabalho, mas descumpridas pelo empregado quaisquer das regras estipuladas no contrato, seria relativizada a responsabilidade do empregador pelo infortúnio.

No entanto, como exposto, não se pode perder de vista o princípio da dignidade humana e o direito à vida, à integridade física, à saúde e ao próprio trabalho, de modo que, permanecendo a dúvida quanto à presença dos requisitos exigidos para a atribuição de responsabilidade, deve ser fixado o dever de indenizar do empregador.

A mesma conclusão decorre do princípio da alteridade, vez que a opção pela contratação nestes moldes é do empregador, que assume os riscos da atividade, inclusive quanto às dificuldades de fiscalização e manutenção do ambiente do trabalho inerentes ao próprio teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio. **Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.

ALMEIDA, Cleber Lúcio. **Responsabilidade Civil do Empregador e Acidente de Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. **Trabalho em Domicílio**. Dissertação de Mestrado em Direito, defendida junto ao Programa de Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2003.

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. **Trabalho em Domicílio: Histórico e Perspectivas – O Teletrabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005.

Anexo da Portaria MPAS nº 5.817/99 e Ordem de Serviço do INSS nº 621/99 que instituiu o Manual de Instruções para Preenchimento da CAT.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5. Região. Processo nº 0000513-72.2010.5.05.0027 – 5ª TURMA – Data de Publicação: DJ 27/05/2011

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Processo nº: 0016300-55.2006.5.05.0004 RO – Relator: MARAMA CARNEIRO – 1ª TURMA – Data de Publicação: DJ 04/12/2006

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Cássio Mesquita. **Teletrabalho**. In: GRECO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Direito e internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BERTOTTI, Monique. **A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista**. Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf>>. Acessado em 18 de dez. 2014.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal: parte geral**. 20. ed. São Paulo: 2014. v1.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. **História constitucional do Brasil**. 6. ed. Brasília: OAB, 2004.

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

BRASIL. **Código Comercial**. Lei nº 556, de 25 de junho de 1850.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1934.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1946.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1967.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.724/19. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho.

BRASIL. Decreto nº 24.637/34. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências.

BRASIL. Decreto-lei nº 7.036/44. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho.

BRASIL. Decreto-lei nº 293/67. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho.

BRASIL. Lei nº 5.16/67. Integra o seguro de acidentes do trabalho na previdência social, e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 6.367/76. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 6.514/77. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 6.938/81. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 8.080/90. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Emprego e renda**: Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT: histórico. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/fat/historico.asp>>. Acesso em: 11.dez. 2014.

BRASIL. Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, DF. 1978.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2003.

CAHALI, Yusef Said. **Dano Moral**. 3. ed. São Paulo: RT, 2005.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. vol. 1. São Paulo, Ed. Paz e Terra, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**. Lisboa: Almedina, 1985.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CECÍLIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do empregador por danos à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.

CESARINO JUNIOR, A. F.; CARDONE, Marly A. **Direito social**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980.

COHEN, Stephen. **As opções da Europa no novo cenário econômico**. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, nº 35, mar. 1993.

CONGRESSO NACIONAL. **Diário da Assembléia Nacional Constituinte de 26/02/1988**.

COSTA, Hertz J. **Acidentes do trabalho na atualidade**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

COSTA, Mário Julio de Almeida. **Direito das obrigações**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1994.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva. **Colisões entre princípios constitucionais**. Curitiba: Juruá, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2009

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DE MASI, Domenico. **A economia do ócio**. Tradução: Carlos Irineu W. da Costa, Pedro Jorgensen Júnior e Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução: Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 12. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do Direito**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 7.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho: breve análise jurídica**. *Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 21, nº 248, ago./2004.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho escravo**. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 38, nº 146, abr./jun. 2012.

FARIA, Bento de; FARIA, Edmundo Bento de. **Dos acidentes do trabalho e doenças profissionais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1947.

FARIA, José Eduardo. **Regulação, Direito e Democracia**. Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2002.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de direito civil: volume 3: teoria geral da responsabilidade civil, responsabilidade civil em espécie**. Salvador: Juspodivm, 2014.

FERNANDES, Anníbal. **Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação**. São Paulo: LTr, 2003.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e Desemprego**. Mudanças nas Relações de Trabalho, São Paulo: LTr, 1998.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 3º Volume. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho – Doenças Ocupacionais**. São Paulo: Método, 2007.

GEMAQUE, Sílvio César Arouck. **Dignidade da pessoa humana e prisão cautelar**. São Paulo: RCS Editora, 2006.

GENEHR, Fabiana Pacheco. **A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda**. Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, nº 09, vol.72, set. de 2008.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

JACINTHO, Jussara Maria Moreno. **Dignidade Humana – princípio constitucional**. Curitiba: Juruá, 2006.

KWITKO, Airton. **FAP e NTEP: as novidades que vêm da Previdência Social**. – São Paulo: LTr, 2008.

LIMA, Alvino. **Culpa e Risco**, 2. ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1999.

LOPEZ, Teresa Ancona. **O Dano Estético: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor Social do Trabalho – Na ordem econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Prova e contraprova do nexa epidemiológico**. São Paulo: LTR, 2008.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Trabalho à distância**. Revista Jurídica Trimestral, Trabalho e Doutrina: processo jurisprudência, nº 24, março de 2000.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 29ª Região. Processo nº 00991-2001-777-24-00-9 RO – Relator: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA – Data de Publicação: DO/MS Nº de 01/04/2002.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2003.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark / ABRH-Nacional, 1999. (Recursos Humanos; 5).

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MENEZES, João Salvador Reis; PAULINO, Naray Jesimar Aparecido. **Sobre acidentes do trabalho, incapacidade e invalidez**. São Paulo: LTr, 2002.

MICHEL, Oswaldo. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº: 00977-2009-129-03-00-7 RO – Órgão Julgador: Sétima Turma – Relator: Juiz Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar – Publicação: 26/11/2009 – DEJT.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 1019-2007-042-03-00-3 RO – Órgão Julgador: Segunda Turma – Relator: Des. Sebastião Geraldo de Oliveira – Data da Publicação: 29/0/.2009 – DJEMG.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à Pessoa Humana: uma leitura civil-constitucional dos Danos Morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa**. São Paulo: LTr, 2002.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. **Risco, solidariedade e responsabilidade objetiva**. In: FACHIN, Luiz Edson e TEPEDINO, Gustavo (Coord.). O direito e o tempo: embates jurídicos e utopias contemporâneas: estudos em homenagem ao Prof. Ricardo Pereira Lira. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NILLES, Jack M. **Management telework: strategies for managing the virtual work force**. New York: John Wiley & Sons, 1988.p.330. In JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **Manual de introdução ao estudo do direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, José. **Acidentes do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

OLIVEIRA, Paulo Rogério de Albuquerque de. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, Fator Acidentário de Prevenção – FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

PINEL, Maria de Fátima de L. **Teletrabalhador**. Disponível em <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acessado em: 16/07/2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação: aparência x essência**. Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Lisboa: Almedina, 2003. v.1.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

REVISTA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL. São Paulo: LTr, ano 32, v. 329, Abril 2008

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº: 0000696-31.2012.5.04.0664 RO – Órgão Julgador: Terceira Turma – Relatora: Maria Madalena Telesca – Publicação: 01/04/2014– DEJT.

ROCHA, Cármem Lúcia Antunes, **Constituição e Constitucionalidade**. 1. ed. Belo Horizonte: Lê, 1991.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil – Responsabilidade Civil**. v.4, 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **A crise do critério da subordinação jurídica – necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados**.

Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, Revista dos Tribunais, nº 117, ano 32, jan/mar 2005.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº: 0002703-63.2011.5.02.0089 RO – Órgão Julgador: Décima Segunda Turma – Relatora: Des. Maria Elizabeth Mostardo Nunes – Publicação: 19/09/2014 – DEJT.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº: 00169-2008-030-02-00-6 RO – Órgão Julgador: Décima Segunda Turma – Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto – Publicação: 23/07/2010 – DEJT.

SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil: Da erosão dos Filtros da Reparação à Diluição dos Danos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e sua reparação civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **O teletrabalho**. Revista LTr: Legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, v. 64, nº 5, maio 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Wilson Melo. **Dano Moral e Sua Reparação**. Rio de Janeiro: Companhia Editora Forense, 1969.

SOBRATT. Disponível em: <www.sobratt.org.br/faq.html>. Acessado em: 15/07/2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 21, nº 242, ago. 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos**. In: SILVA, Alessandro da *et al.* (Coord.). **Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano Moral**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2009.

TRINDADE, Washington Luiz da. **A natureza jurídica do trabalho à distância**. Trabalho & Doutrina, São Paulo, nº 24, mar. 2000.

VARELA, João de Matos Antunes. **Das obrigações em geral**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: volume 4: responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIANA, Marcio Túlio. **O movimento sindical, o congresso da CUT e a reforma trabalhista**. Revista LTr, São Paulo, v. 67, nº 12, dez. 2003.

VIANA, Marcio Túlio. **Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá**. coord. Alice Monteiro de Barros. v. 2. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de saúde e segurança do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. 1 v.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

ZAPATA, Daniela Lage Mejia. **A subordinação estrutural como mecanismo de modernização do direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Direito, defendida junto ao Programa de Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010.