

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO

SILVA, Aline Inglez¹
VAUCHER, Rodrigo Arejano²

RESUMO

As relações de trabalho são marcadas por deveres e direitos, por fatores essenciais como as garantias fundamentais da pessoa humana, o direito a integridade física e psíquica e a qualidade de vida. Assim, no universo das relações de trabalho como em qualquer outro podemos encontrar situações em que nos deparamos com dificuldades cotidianas, como o acidente de trabalho, que pode modificar a vida do trabalhador, de sua família e a da empresa para qual trabalha em alguns instantes. Por este motivo vislumbram-se algumas formas de se reparar e prevenir os danos ocasionados por estes acidentes. A implementação de normas de medicina e segurança do trabalho é uma das formas de prevenção. Já a reparação pode ser civil ou previdenciária, também chamada de acidentária, sendo a previdenciária de caráter objetivo e a civil de caráter subjetivo, embora alguns doutrinadores entendam que esta também pode ser objetiva, como a primeira.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade. Empregador. Acidente de Trabalho

EMPLOYER'S LIABILITY ARISING OUT THE ACCIDENT AT WORK

ABSTRACT

Working relationships are marked by rights and duties, by essential factors as the fundamental guarantees of the human person, the right to physical and mental integrity and the quality of life. Therefore, in the universe of work relations as in anywhere else we can find situations in which we face daily difficulties, such as work accidents, which can change in few moments the life of the worker, of his family and of the company for which he works. Because of it, there are some ways to redress and prevent the damage caused by these accidents. The implementation of medicine and safety standards is one of the way of prevention. On the other hand, the person redress can be civil or by social security, related to accidents, having then an objective character and the civil a subjective character, although some scholars understand that this can also be objective, as the first.

KEYWORDS: Responsibility. Employer. Work Accident.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a análise dos casos de acidente de trabalho e as possíveis indenizações a critério de reparação civil, aos trabalhadores acometidos por estes infortúnios.

Acidentes estes, que resultam em traumas, lesões, e até mesmo, nas situações extremas, na morte dos trabalhadores. Em alguns casos, sendo resultantes de falta de programas de Segurança e Medicina do Trabalho, e outras vezes, até mesmo, pela negligência do empregado, que descumprir normas, ou ainda, deixa de fazer uso de equipamentos de segurança individual (EPI).

Diante do impacto social ocasionado por estas situações é necessário saber: a quem cabe a responsabilização e o ônus dos prejuízos deixados pelos infortúnios trabalhistas? Qual o meio apropriado para se coibir a ocorrência de tais acidentes?

Como meio de coerção aos atos lesivos ao empregado, o legislador impõe responsabilidades ao empregador. O ordenamento jurídico brasileiro vislumbra duas teorias de responsabilidade civil, sendo estas subjetiva e objetiva.

Destas teorias a primeira dispõe que, haverá o dever de indenizar quando o empregador agir com dolo ou culpa para a ocorrência do dano pelo acidente de trabalho, fazendo com que o empregado faça jus a reparação civil (SANTOS, 2007).

Já a responsabilidade objetiva, fundada na teoria do risco, prevê que independentemente de dolo ou culpa do empregador, este responderá por danos sofridos pelo empregado em decorrência do acidente de trabalho (OLIVEIRA, 2009). No entanto, esta corrente não é a mais apropriada por não analisar questões de grande relevância para o direito, qual seja o dolo ou a culpa, para a responsabilização do empregador na esfera civil.

¹ Acadêmico (a) – Faculdade Assis Gurgacz. aline_inglez@hotmail.com

² Docente orientador – Faculdade Assis Gurgacz Curso de Direito.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

Para iniciar este estudo é preciso esclarecer algumas questões de relevância para a compreensão do assunto. Começando pela relação de trabalho, a qual é pressuposto necessário para a responsabilização civil do empregador por acidente trabalho.

Apesar de a expressão “relação de trabalho” ser adotada e consolidada no ordenamento jurídico brasileiro, para se exprimir as relações em que uma pessoa física presta trabalho a outra pessoa física ou jurídica, não seria esta a mais adequada, uma vez que a relação de trabalho possui caráter genérico, sendo a relação de emprego apenas uma das espécies daquela. Para Delgado (2011, p. 275):

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Já a relação de emprego é, por sua vez, uma modalidade específica da relação de trabalho. Conforme Martins (2008, p.78) a “relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador”. Esta possui particularidades e especificações, que serão abordadas no decorrer deste artigo.

É relevante frisar que, apesar desta distinção, muitas vezes encontramos a expressão relação de trabalho, quando o objetivo era de se referir as relações de emprego, de modo que a distinção destas expressões torna-se apenas de caráter acadêmico e formalista (DELGADO, 2011).

Assim, a relação de trabalho resulta de um conjunto de fatores essenciais a configuração da relação de emprego, sendo estes a pessoalidade, continuidade, onerosidade, alteridade e subordinação.

Sobre os requisitos para existência da relação de emprego, diz Delgado (2011, p. 279):

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), nos seus artigos 2º e 3º, exprime os elementos acima citados, senão vejamos:

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

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

Portanto, observa-se que a relação de emprego é formada pela existência de dois sujeitos contratantes, sendo eles o empregado e o empregador. O empregado é a pessoa física que presta serviços, já o empregador pode ser tanto pessoa física quanto jurídica tomadora destes serviços.

Primeiramente é necessário analisar o conceito de empregado, que nas palavras de Nascimento (2013, p. 663), é: “(...) a pessoa física que com pessoalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”.

Desta forma, Delgado (2011, p.348), define: “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

Quando se fala em empregador é pertinente o disposto por Barros (2013, p.294) que define como empregador: “(...) pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Este conceito é complementado pelo parágrafo 1º do artigo 2º da CLT que dispõe:

Equiparam-se o empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Ao utilizar-se do termo empresa para conceituar o empregador, o texto legal quis exprimir que a alteração do titular da empresa, não afetaria ao contrato de emprego existente com o empregado, demonstrado a despersonalização do empregador, motivado pelo: “dinamismo próprio ao sistema econômico contemporâneo, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais” (DELGADO, 2011, p.393), com a finalidade de se proteger a figura do empregado.

2.2 RESPONSABILIDADE CIVIL

A ideia de responsabilidade civil vem do dever imposto à sociedade de que aquele que causar dano a alguém, por sua ação ou omissão, deverá reparar este dano, visando à garantia da ordem pública e proteção moral e patrimonial. Conforme artigo 5º inciso X da Constituição Federal (CF), *in verbis*: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Ainda, segundo Diniz (2006, P.40):

A 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.

Na mesma linha de pensamento disserta Cairo Júnior (2006, p.26):

“A responsabilidade civil representa o dever de ressarcir ou de compensar, imposto àquele que, por ação ou omissão, por fato próprio, de terceiro ou de coisas dele dependentes, provoque a diminuição ou alteração no patrimônio material ou moral de alguém.”

A reparação decorrente da responsabilidade civil também está expressa no artigo 927, *caput*, e parágrafo único do Código Civil Brasileiro (CC), conforme texto de lei:

“Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
Parágrafo único. Haverá a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Assim, toda vez que houver dano, a responsabilidade civil será invocada como fundamento daquele que foi lesado pelo fato de terceiro para assegurar a sua reparação. Com a finalidade tanto de ressarcir o prejuízo, quanto de punir o causador do dano, para desestimular a prática de outros atos lesivos a outrem (OLIVEIRA 2009).

A responsabilidade civil pode ser classificada como subjetiva ou objetiva.

2.2.1 Responsabilidade subjetiva

A responsabilidade subjetiva decorre da prática de ato lesivo a outrem, em que estejam presentes os pressupostos: dano, nexo causal e dolo ou culpa. Sendo imprescindível a existência de dolo ou culpa.

Desta feita, conceitua Oliveira (2009, p. 90): “A responsabilidade será subjetiva quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que cause danos a terceiros, por dolo ou culpa”.

O Código Civil trouxe em seu artigo 186 os pressupostos da responsabilidade subjetiva, *in verbis*: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Assim complementa Diniz (2006, p. 44): “No nosso ordenamento jurídico vigora a regra geral de que o dever ressarcitório pela prática de atos ilícitos decorre da culpa, ou seja, da reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente”.

No entanto, mesmo a regra sendo a aplicação da responsabilidade subjetiva, em algumas situações esta não é o bastante para se solucionar os casos em concreto, podendo por vezes ser adotada a responsabilidade objetiva.

2.2.2 Responsabilidade objetiva

A responsabilidade objetiva tem seu alicerce na Teoria do Risco, onde é possível a responsabilização sem a culpa do agente. Assim, basta que a conduta praticada pelo sujeito seja potencialmente geradora de risco e possua nexo causal com o dano gerado a vítima.

Nas palavras de Santos (2005, p. 22):

Na responsabilidade objetiva basta a existência do nexo causal e do dano, porque o que se leva em consideração é a ação ou atividade ou a omissão do agente, por si só considerada como potencialmente perigosa para terceiros.

Deste modo a responsabilidade objetiva deverá estar expressa em lei, como garantia ao princípio da legalidade. “Assim, o agente deverá ressarcir o prejuízo causado, mesmo que isento de culpa, porque sua responsabilidade é imposta por lei independente de culpa e mesmo sem necessidade de apelo ao recurso de presunção” (DINIZ, 2006, p.55)

2.2.3 Responsabilidade contratual

No que tange a responsabilidade civil, esta pode ser contratual ou extracontratual, também chamada de Aquiliana. A responsabilidade contratual é aquela que se origina de uma pactuação entre as partes, onde necessariamente haverá um liame pré estabelecido entre o sujeito causador do dano e o sujeito lesado (STOCO, 2011).

Desta forma: “Se preexiste um vínculo obrigacional, a responsabilidade civil será contratual” (CAIRO JÚNIOR, 2006, P. 38) sendo que, o inadimplemento contratual pode não só causar danos patrimoniais, como danos morais.

2.2.3 Responsabilidade extracontratual

Também conhecida como Aquiliana ou delitual, a responsabilidade extracontratual é aquela em que não há necessidade de um ajuste entre as partes para que ocorra a responsabilização, uma vez que a responsabilidade decorre de fato especificado em lei.

Assim, quando a responsabilidade civil for extracontratual, Diniz (2006, p. 533) dispõe que:

A responsabilidade extracontratual, delitual ou aquiliana é a resultante de violação legal, ou seja, da lesão de um direito subjetivo, ou melhor, da infração ao dever jurídico geral de abstenção atinente aos direitos reais ou de personalidade, sem que haja nenhum vínculo contratual entre lesante e lesado. Resulta, portanto, da inobservância da norma jurídica ou de infração ao dever jurídico geral de abstenção atinente aos direitos reais ou de personalidade, ou melhor, de violação à obrigação negativa de não prejudicar ninguém.

Nesse aspecto, vislumbra-se que para a existência de uma obrigação de reparar, não se faz necessário a existência de um prévio contrato entre as partes, sendo o dano causado a outrem o marco inicial desta relação de obrigações.

2.3 ACIDENTE DE TRABALHO

De modo geral, o acidente de trabalho é aquele sofrido no exercício do trabalho, podendo ser na sede da empresa, ou em qualquer outro lugar em que o empregado se encontre a serviço do seu empregador, desde que haja uma ligação de causa e efeito com a lesão sofrida pelo empregado. O acidente de trabalho também pode ocorrer no trajeto de casa pra o trabalho, ou vice versa, sendo este denominado de acidente *in itinere* (OLIVEIRA, 2009).

Nas palavras de Diniz, (2006, p.514) o acidente de trabalho é:

Acidente do trabalho é o que resulta de exercício do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Assim, o acidente de trabalho é o evento danoso que cause lesão ou dano ao trabalhador, podendo atingir a sua saúde física ou mental.

Também há uma definição de acidente de trabalho decorrente da lei acidentária, que dispõe o artigo 19 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, *in verbis*:

Acidente de 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.

A responsabilidade acidentária pode atingir diversos ramos do direito, nas esferas trabalhistas, civil, penal, previdenciária, entre outras. Quanto à responsabilidade previdenciária, está se dá de forma objetiva, uma vez que a Previdência Social deverá amparar as vítimas dos infortúnios trabalhistas na forma de auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e ainda, nos casos mais graves, através de pensão por morte do trabalhador.

2.3.1 Breve histórico das leis acidentárias

No Brasil podemos citar sete momentos marcados por leis acidentárias, de grande importância social e histórica, em busca de se regulamentar a infortunistica laboral.

O Decreto Legislativo n. 3.724, de 15 de Janeiro de 1919, é considerado a primeira lei brasileira referente a acidentes de trabalho. Este decreto previa que o empregador seria o responsável por arcar com indenizações provenientes de acidentes de trabalho.

No ano de 1934, ampliou-se o conceito de acidente de trabalho, passando-se a abranger também as doenças ocupacionais, através do Decreto n. 24.637, que também estabelecia a obrigação de um seguro privado, ou depósito em dinheiro junto aos bancos públicos, assim entendidos o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, com a finalidade de indenizar eventuais trabalhadores que fossem acometidos por infortúnios trabalhistas.

Já em 1944, surge a terceira lei acidentária, instituída pelo Decreto-lei n. 7.036 que previa a obrigação do empregador de formalizar seguro acidentário mediante instituição previdenciária, o cumprimento de regras de segurança do trabalho e incorporou o acidente *in itinere* e as concausas, conforme artigo 3º do referido decreto, *in verbis*:

Considera-se caracterizado o acidente, ainda quando não seja ele a causa única e exclusiva da morte ou da perda ou redução da capacidade do empregado, bastando que entre o evento e a morte ou incapacidade haja uma relação de causa e efeito.

Ainda, outro ponto de extrema relevância deste decreto, foi a previsão de acumulação da reparação acidentária e a responsabilidade civil do empregador, prevista pela primeira vez, conforme previsto no artigo 31, *in verbis*:

O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos.

Posteriormente, no ano de 1967 o Decreto-lei n. 293, instituído por força do Ato Institucional n.4, foi um marco de grande retrocesso das leis acidentárias. Ele atribuía caráter exclusivamente privado aos seguros acidentários mas vigorou por apenas seis meses.

A quinta lei acidentária foi a lei n. 5.316 de 1967, restabeleceu os dispositivos do Decreto-lei n. 7.036 e atribuiu ao INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) o monopólio dos seguros acidentários.

A sexta lei acidentária foi promulgada em 19 de Outubro de 1976, sendo a lei n. 6.367, inovou ao permitir, em casos excepcionais, a equiparação de doenças não relacionadas pela Previdência Social, quando comprovadamente oriundas da prestação de serviço.

A última, que atualmente está em vigor é a lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, buscou a harmonia da legislação acidentária com a Constituição Federal da República de 1988.

2.3.2 Auxílio acidentário

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores acometidos por infortúnios trabalhistas além da reparação civil, se for o caso, o seguro acidentário pago pela Previdência Social, em decorrência de recolhimento obrigatório feito pelo empregador. Conforme previsão expressa do art. 7º, XXVII, da Constituição da República, *in verbis*:

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;

Desta forma, temos que, a responsabilidade acidentária da Previdência Social é objetiva, conforme disserta Oliveira (2009, p. 79) “o empregado acidentado recebe os benefícios da Previdência Social, cujo pagamento independe da caracterização de culpa, já que a cobertura securitária está fundamentada na teoria da responsabilidade objetiva”.

2.3.3 Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT)

Sempre que ocorrer um acidente de trabalho, é necessário para o reconhecimento de qualquer direito do empregado, a emissão do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), que está devidamente regulamentado no artigo 22 da Lei 8.213 de 1991, *in verbis*:

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob, pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Este comunicado tem por finalidade a maior facilidade na concessão de benefícios acidentários ao trabalhador vítima de infortúnio, e aos seus familiares em caso de morte do trabalhador. No caso de morte, além da comunicação da CAT ao INSS, é necessário que se comunique a autoridade policial para que investigue as situações que acarretaram na morte do empregado (OLIVEIRA, 2009).

A devida caracterização do acidente de trabalho é de suma importância, uma vez que é necessária para o enquadramento deste infortúnio nas diversas esferas de responsabilidade.

Ainda, para Oliveira (2009, p 58):

O acidente de trabalho pode ser o fato gerador de diversas e sérias consequências jurídicas, que se refletem no contrato de trabalho, na esfera criminal, nos benefícios acidentários, nas ações regressivas promovidas pela Previdência Social, nas indenizações por responsabilidade civil, na Inspeção do Trabalho, no pagamento de indenizações de seguros privados que cobrem morte ou a invalidez permanente, e na reação corporativa do sindicato da categoria profissional.

Em face do exposto, vê-se a extrema necessidade de se evitar, sempre que possível, o acidente de trabalho, uma vez que suas consequências muitas vezes causam seqüelas incuráveis. No entanto, se a prevenção não for possível, é necessário ao menos a reparação do dano, sendo de essencial importância a devida caracterização para garantir o direito do trabalhador.

2.3.4 Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

A Portaria nº 3.214 do ano de 1978, dispõe a cerca de normas de medicina e segurança do trabalho, como a obrigatoriedade dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), que devem ser colocados à disposição do trabalhador pelo empregador (MARTINS, 2008).

Estes equipamentos estão devidamente especificados na Norma Regulamentadora (NR) 6 da Portaria 3.214/78, que assim os conceitua no item 6.1.1:

EPI é todo meio ou dispositivo de uso pessoal, destinado a preservar e proteger a incolumidade física do empregado, durante o exercício de trabalho, contra as consequências resultantes de acidente de trabalho.

Ainda, conforme a mesma NR, o empregador possui a obrigatoriedade de entregar os EPI's a todo funcionário cujo à atividade ofereça algum risco que possa ser prevenido ou evitado através do uso equipamentos de segurança, sendo de obrigatoriedade também do empregador a substituição dos equipamentos que não se encontrarem em condições adequadas para proteger o trabalhador.

Ao empregado cabe o zelo e a guarda do EPI e a responsabilidade de comunicar o empregador se o mesmo não estiver em condições de uso, conforme item 6.3.3 da NR 6: “6.3. Obrigações do empregado. 6.3.3. Comunicar qualquer alteração no EPI que o torne parcial ou totalmente danificado”.

2.3.5 Normas de medicina e segurança do trabalho

As normas de medicina e segurança do trabalho têm a função de diminuir os riscos a qual os trabalhadores estão sujeitos durante a execução de suas funções laborais, desta forma preceitua a Constituição Federal em seu artigo 7º, XXII, *in verbis*:

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

XXII – redução dos riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Complementado pela CLT que prevê a possibilidade de embargo ou interdição do estabelecimento que não cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, em seu artigo 160, *in verbis*: “Art. 160. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”.

Estas disposições legais visam à proteção da saúde física e psíquica do empregado, de maneira atenuar os problemas que podem ser ocasionados pela falta de observâncias de tais normas.

O legislador ao dispor sobre as normas de segurança e medicina do trabalho também se preocupou com a jornada de trabalho do empregado, regulamentando entre outras regras que o trabalhador deverá gozar de no mínimo 11 horas diárias de descanso, devendo ter uma carga horária de 8 horas diárias, que podem ser acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias, salvo previsões legais diversas, por serem normas inerentes a jornada de trabalho e conseqüentemente aos períodos de descanso e lazer do empregado, meios de prevenção ao acidentes de trabalho.

Acerca deste tema disserta Nascimento (2013, p. 870): “A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional”.

Do mesmo pensamento comunga Barros (2013, p.840):

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e a saúde do empregado.

Podendo ser complementado pela definição de Cabanellas (*apud* Nascimento 2013, p.869/870):

“a aplicação dos sistemas e princípios que a medicina estabelece para proteger o trabalhador, prevenindo ativamente os perigos que, para a saúde física ou psíquica, se originam no trabalho. A eliminação dos agentes nocivos em relação ao trabalhador constitui o objeto principal da higiene laboral.”

Portanto, a observância as normas de medicina e segurança do trabalho tem caráter não apenas reparatório, mas principalmente preventivo. Pois busca aplicar medidas que extingam ou diminuam os riscos aos quais os empregados estão submetidos pelo exercício de suas funções.

2.4 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR DANOS INERENTES AO ACIDENTE DE TRABALHO

2.4.1 Responsabilidade Subjetiva

Com o passar do tempo a legislação acidentaria evoluiu, chegando-se a conclusão que o benefício segurado pela Previdência Social, muitas vezes não é suficiente para arcar com os prejuízos sofridos pelo emprego, e/ou seus familiares. Sendo necessária, a responsabilização do empregador, o que ocorre de forma subjetiva, conforme previsão expressa do art. 7º, XXVII, da Constituição da República, *in verbis*:

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;

E pacificado pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal, na Súmula n. 229, *in verbis*: “SÚMULA STF N. 229 – A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

Atualmente não é necessária a caracterização de culpa grave para a responsabilização do empregador, pois para se obter uma maior proteção ao trabalhador, somente a caracterização da culpa já é suficiente para o enquadramento legal (SANTOS, 2007).

Uma vez comprovada a relação de dolo ou culpa do empregador com o nexo causal do acidente e o dano do empregado, já se caracteriza a responsabilidade subjetiva do empregador de indenizar.

Para Oliveira (2009, p. 73):

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para a restauração do equilíbrio rompido.

Para Stoco (2011, p.715 e 716) são necessários para a caracterização da responsabilidade subjetiva os seguintes requisitos:

a) um ato voluntário; b) o dolo, ou seja, a vontade dirigida ao fim de causar malefício e dano, ou a culpa nas suas diversas modalidades; c) o nexo de causalidade entre o comportamento (ação ou omissão) e o resultado; e d) a ocorrência de um dano efetivo.

Retomando as palavras de Oliveira (2009, p. 91):

Na responsabilidade subjetiva só caberá a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador. Esses pressupostos estão indicados no art. 186 do Código Civil e a indenização correspondente no art. 927 do mesmo diploma legal, com apoio maior no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República. Se não restar comprovada a presença simultânea dos pressupostos mencionados, não vingará a pretensão indenizatória.

Diante do exposto, tem-se que só existirá o direito a reparação civil, pelos danos causados por infortúnios trabalhistas, quando presentes os requisitos de dano, nexo causal e dolo ou culpa do empregador. Uma vez que não se poderia sobrecarregar o empregador, como quer a corrente da responsabilidade objetiva, onerando a relação de trabalho de forma a deixar o empregado livre para praticar qualquer conduta, sem observar as normas estabelecidas para ele e fazendo com que o empregador arque com a negligência e/ou imprudência do empregado.

Desta forma disserta Dal Col (*apud* Stoco 2011, p.719):

“Querer responsabilizar o empregador por qualquer acidente sofrido pelo empregado é fadar a relação de trabalho ao insucesso, tornando-a inviável. A ele cabe responsabilizar pela falha na prevenção, pelo excesso de jornada imposto, pela inobservância das regras de ergonomia, segurança e outras, que comprometam a normalidade do ambiente do trabalho ou das condições em que este devia ter realizado, ou seja, quando cria condições inseguras para o trabalhador...”

Assim, tem-se que a responsabilidade civil deve buscar a reparação do dano, mas não pode ser utilizada de forma desfredda, fazendo com que o empregador seja responsabilizado por qualquer ato de seus empregados, arcando ilimitadamente pelos prejuízos sem a averiguação de sua conduta, sendo esta omissiva ou comissiva.

2.4.1.1 Nexo causal entre o acidente e o dano

Para o reconhecimento da responsabilidade subjetiva do empregador, é necessária a caracterização do nexo causal entre o acidente de trabalho e a lesão gerada ao empregado (PRITSCH, Revista LTr. 76-03/308).

Desta feita, tem-se que o nexo causal deve ser comprovado pelo empregado, a qual foi vítima do infortúnio, conforme expõe Cairo Júnior (2006, p.100): “O nexo de causalidade deve ser demonstrado pelo autor da ação, ou seja, pela vítima, quando se referir à doença do trabalho, assim como ação ou omissão, culposa e o próprio dano”.

Nas palavras de Rizzardo (2011, p.67) nexo causal é: “a relação verificada entre determinado fato, o prejuízo e um sujeito provocador”.

No mesmo sentido disserta Oliveira (2009, p.136):

Assim, uma vez constatado que o empregado foi vítima de algum acidente ou doença cabe verificar em seguida o pressuposto de nexo causal, isto é, se há uma relação de causa e efeito ou liame de causalidade entre tal evento e a execução do contrato de trabalho.

Ainda, conforme leciona Humberto Teodoro Júnior (*apud*, Rizzardo 2011, p.494-495):

...embora a responsabilidade aquiliana do empregador possa ocorrer ao lado da indenização acidentária a cargo da previdência social, o certo é que o elemento subjetivo apresenta-se sempre, como indispensável, cabendo à vítima o ônus de comprová-lo, adequadamente, para ter sua pretensão acolhida em juízo, já que não se trata de responsabilidade objetiva como é a do seguro social da infortunística.

Deste modo, visualiza-se que, para que se possa responsabilizar civilmente o empregador pelo acidente ou doença ocupacional, é necessário que se comprove a existência de um liame entre o dano sofrido pelo empregado, ou seja, o acidente do qual o mesmo foi acometido e a culpa ou dolo do empregador, de forma concorrente para com o infortúnio.

2.4.1.2 Responsabilidade pela proporção do dano e o afastamento da responsabilidade do empregador

Quando trata-se de responsabilidade civil tem-se que, a reparação deverá ocorrer na proporção em que se deu o dano. Assim dispõe o artigo 944 do Código Civil Brasileiro, *in verbis*: “A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir equitativamente, a indenização”.

A cerca da proporção do dano narra Santos (2007, p. 51):

Tendo o evento danoso interrompido a sucessão normal dos fatos e da vida do ofendido, a reparação pecuniária deve provocar um novo estado de coisas que se aproxime tanto quanto possível daquela situação anterior, o *status quo ante bellum*, isto é, daquela situação que, segundo a experiência humana, seria a existente se não tivesse ocorrido o dano.

Desta forma, a responsabilização deve ser auferida em conformidade com a existência e a proporção do dano para o acidentado, analisando cada caso em particular, uma vez que, enquanto determinada seqüela pode representar uma perda distinta para cada profissional (RIZZARDO, 2011).

Ainda, conforme entendimento do doutrinador supra citado, alguns atos do empregador podem afastar a responsabilidade em determinados acidentes de trabalhos, sendo estes:

- os empregados são submetidos ao controle de Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s, assinando o recebimento de instruções e vestimentas apropriadas;
- a empresa segue à risca as normas de portarias ministeriais, dando ciência de seus conteúdos aos empregados, mediante constantes palestras, avisos, chamadas sobre situações de perigo em cartazes e outras inscrições;
- promove a frequência aos empregados de cursos de segurança, de reciclagem e atualização;
- entrega prontuário de segurança e saúde do trabalho, com regra explícitas e representação de situações de perigo;
- periodicamente são os empregados examinados pelo setor de saúde ocupacional da empresa;
- as máquinas ou instrumentos onde são desenvolvidas as atividades sofrem constantes revisões e aferições para verificar o seu bom estado de funcionamento;
- afixa letreiro com aviso advertindo para o correto procedimento de iniciar a atividade;
- implantados os programas de proteção e prevenção de acidentes, como Programa de Proteção de Riscos Ambientais – PPRA, Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, Laudo Ambiental, Mapas de Risco, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, Inspeções de Segurança, Treinamentos de Segurança, e Programas de Conservação Auditiva – PCA.

Agindo o empregador em conformidades com as normas de Medicina e Segurança do Trabalho, ele se quer deveria ser responsabilizado, mas como na prática diária não é este o entendimento jurisprudencial. Tem-se que, ao menos a responsabilidade deve ser subjetiva, de forma a não onerar o empregador que cumpre as determinações legais.

2.4.2 Responsabilidade Objetiva

Para alguns doutrinadores a responsabilidade subjetiva não é suficiente para resolver os problemas ocasionados pelos acidentes de trabalho. Esta corrente entende que a responsabilidade do empregador é objetiva, em consonância com o Código Civil de 2002 que acolheu expressamente a Teoria do Risco, em seu artigo 927, parágrafo único, *in verbis*:

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

Desta feita, esta seria a norma mais favorável ao empregado, devendo ser utilizada, mesmo que em detrimento da norma constitucional (CAIRO JÚNIOR, 2006). Assim, na responsabilidade objetiva, não é prescindível a comprovação da culpa pelo dano causado, pois somente a existência do risco na atividade laboral, é suficiente para o direito de reparação.

Ainda, mais a fundo é o entendimento de Diniz (2003, p.50):

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio da equidade, existente deste 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.

Segundo o entendimento de Oliveira (2009, p. 100):

É necessário registrar, todavia, que a responsabilidade objetiva não suplantou, nem derogou a teoria subjetiva, mas afirmou-se em espaço próprio de convivência funcional, para atender aquelas situações em que a exigência da culpa representa demasiado ônus para as vítimas, praticamente inviabilizando a indenização do prejuízo sofrido.

Como exposto acima, a responsabilidade objetiva, decorre exclusivamente do fato, não sendo necessário à caracterização da culpa, mas somente do dano com o infortúnio trabalhista, para existir o direito a reparação civil, esta corrente doutrinária tem seu alicerce na Teoria do Risco.

2.4.2.1 Teoria do Risco

A responsabilidade fundada na Teoria do Risco, dispõe que a atividade exercida pelo trabalhador deverá o expor a risco, não sendo este um risco comum, visto que analisando as situações cotidianas em que vivemos, todos corremos diversos riscos diários, mas decorrente de um risco excepcional da atividade exercida (RIZZARDO, 2011). Para Santos (2007, p. 36):

Não podemos deixar de reconhecer que sem embargo de toda a evolução da Teoria da Responsabilidade Objetiva entre nós, em face da disseminação de atividades perigosas na sociedade moderna, decorrentes do inusitado crescimento do macro sistema econômico no modo de produção capitalista, das evoluções tecnológicas, da crescente necessidade de trabalho humano em atividades potencialmente perigosas, que suscitam riscos de explosões, riscos nucleares, gases inflamáveis etc. ensejadores de riscos à saúde e à integridade das pessoas, notadamente de trabalhadores...

Para Oliveira (2009, p. 103):

Uma vez consolidada a estrutura básica da responsabilidade objetiva, surgiram várias correntes com propostas de demarcação de seus limites, criando modalidades distintas da mesma teoria, mas todas gravitando em torno da idéia central da reparação do dano tão somente pela presença do risco, independente da comprovação de culpa do réu. Assim, podem ser indicadas as teorias do *risco proveito*, do *risco criado*, do *risco profissional*, do *risco excepcional* e do *risco integral*.

Segundo o doutrinador supra citado, a distinção das teorias são:

- a) teoria do risco proveito, o ônus pela responsabilidade dos infortúnios é daquele que se beneficia da relação existente, no entanto há dificuldade doutrinária na definição do que seria o proveito propriamente dito.
- b) teoria do risco criado dispõe que, para existir o dever de reparar é necessário apenas a identificação de quem criou o risco, ou seja, quem criou risco deve repará-lo.
- c) teoria do risco profissional, prevê a reparação por acidente de trabalho pelo simples fato de a atividade profissional exercida pelo empregado ter gerado o dano.
- d) teoria do risco excepcional discorre que, a responsabilidade decorre sem a existência da culpa, sendo relevante que a atividade exercida pela vítima do acidente de trabalho seja potencialmente perigosa.
- e) teoria do risco integral, modalidade em que há a menor exigência, posto que basta a existência do dano para a caracterização da responsabilidade objetiva, não importando sequer se o empregado incorreu em culpa ou qualquer outro motivo alheio ao empregador.

Deste modo, a teoria do risco sustenta a teoria da responsabilidade objetiva, a qual boa parte da doutrina adota atualmente.

No entanto, tal teoria não se faz a mais adequada às relações de trabalho, por onerar desnecessariamente o empregador, deixando livre o empregado, de forma que o mesmo não tenha qualquer responsabilidade sobre as suas próprias condutas, podendo agir inclusive com negligência, imprudência ou imperícia.

Desta forma, não se pode admitir que a reparação civil a qual o empregador está obrigado, decorra da responsabilidade objetiva, onde sequer é analisado se o empregador agiu com dolo ou culpa, mesmo que levíssima.

Assim, a responsabilidade civil do empregador tem que possuir o elemento do dolo ou da culpa, pois se não forem observados estes requisitos mínimos, esta relação de trabalho será demasiadamente onerosa para o empregador.

Quando defende-se que não se pode deixar o empregador entregue a própria sorte, devendo ser analisado o elemento subjetivo do acidente de trabalho, para que o empregado não haja de forma irresponsável, encontra-se respaldo nas palavras dispostas por Stocco (2011, p. 719/720):

Nada justifica que o trabalhador que seja relapso, desleixado, desatento, descuidado e eventualmente mendaz provoque ou dê causa a acidente sem qualquer preocupação, sabedor de que seu empregador sempre responderá seja em que circunstância for, de sorte que obterá a Previdência Social o seguro-acidente e do empregador outra pensão vitalícia como prêmio por sua eventual desídia. Tal não parece razoável na certeza de que o princípio da boa-fé há de se dirigir a todos e não a poucos ou apenas alguns.

Neste sentido dispôs o Tribunal de Alçada Civil de São Paulo (*apud*, Rizzardo, p.492): “A teoria do risco não é suficiente para justificar o pedido da indenização, se não prova qualquer grau de culpa do empregador”.

Do mesmo entendimento também comunga o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, conforme segue:

ACIDENTE DO TRABALHO. OMISSÃO E NEGLIGÊNCIA. A responsabilidade do empregador em acidente do trabalho será sempre subjetiva, dependendo da prova do dolo ou culpa, por força do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Caso o acidente envolva as circunstâncias de que tratam os artigos 927, parágrafo único, e 932, inciso III, ambos do Código Civil, a responsabilidade do empregador será objetiva, mas em razão de tais circunstâncias e não do acidente em si. Nesses casos a reparação seria devida pelo empreendimento mesmo sendo a vítima um terceiro sem qualquer vínculo, bastando a configuração das hipóteses tratadas nos dispositivos legais. A socialização do dano da vítima de que trata a doutrina civilista sobre responsabilidade civil já está realizada no caso dos acidentes do trabalho, por força do seguro obrigatório pago pelos empregadores e que é gerido pelo INSS. Evidenciada a conduta omissa e negligente da empregadora, é devida a condenação ao pagamento de indenização por danos decorrentes de doença profissional.

Assim, vê-se que a responsabilidade subjetiva deverá ser sempre utilizada nos casos de acidente de trabalho, sendo necessária a comprovação do dolo ou da culpa do empregador para que este seja responsabilizado civilmente perante o empregado acidentado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, vemos que a reparação civil ao empregado acometido por acidente de trabalho é de extrema importância para a garantia dos direitos básicos inerentes a personalidade. Para isto existem duas correntes doutrinárias a cerca da responsabilidade civil do empregador, sendo elas a responsabilidade subjetiva e a responsabilidade objetiva.

A doutrina majoritária entende que a corrente da responsabilidade objetiva é a que mais atende as necessidades do empregado acometido por infortúnios trabalhistas, por não ser necessário a comprovação do dolo ou culpa do empregador para o acontecimento do referido acidente, para que se caracterize o dever de reparar civilmente o trabalhador.

No entanto nos filiamos a corrente que entende que a reparação civil ao empregado dependerá da comprovação do dano, do nexo causal entre o acidente e o dano sofrido e da ocorrência de dolo ou culpa do empregador para o acontecimento do acidente de trabalho, podendo ser a conduta do empregador omissiva ou comissiva. Desta forma, a responsabilização do empregador por acidente de trabalho na esfera civil, deverá observar as características subjetivas, para não onerar a relação de emprego.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.



BRASIL: Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Brasília. Diário Oficial da União de 09/08/1943, p. 11937. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Consultado em 10/04/2013.

_____. Constituição da Republica Federativa do Brasil DE 1988. Brasília. Diário Oficial da União de 05/10/1988, p. 1. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Consultado em 09/11/2012.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de Julho de 1991. Brasília. Diário Oficial da União de 1991, p. 14809. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm > Consultado em 09/11/2012.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Brasília. Diário Oficial da União 11/01/2002, p. 1. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm > Consultado em 07/03/2013.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula n. 229. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=229.NUME.NAO.S.FLSV.&base=baseSumulas> > Consultado em 09/11/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão do processo 0000373-51.2011.5.04.0861 (Recurso Ordinário). Participam Flavio Portinho Sirangelo, Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Redator Marcelo Gonçalves de Oliveira. Disponível em < http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:BmqanHp-tRMJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D43083615+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-05-22..2013-05-22+ACIDENTE+DO+TRABALHO.+OMISS%C3%83O+E+NEGLIG%C3%84NCIA.+A+responsabilidade+do+empregador+em+acidente+do+trabalho+ser%C3%A1+sempre+subjativa++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8 > Consultado em 21/05/2013

CAIRO JÚNIOR, J. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006, v 7.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, S. G. **Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PRITSCH, C. Z. **Responsabilidade civil decorrente de acidente de reabalho ou doença ocupacional**. Revista LTr Legislação do Trabalho. Vol. 76, nº 03, Março de 2012.

RIZZARDO, A. **Responsabilidade civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SANTOS, E. R. **Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do empregador em face do novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, E. R. **Temas modernos de direito do trabalho**. Leme: BH Editora e Distribuidora. 2005.

STOCO, R. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 8. ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2011.