

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

PAMELA TAÍS AQUINO

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE
TRABALHO EQUIPARADOS
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa
2022

PAMELA TAÍS AQUINO

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE
TRABALHO EQUIPARADOS
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

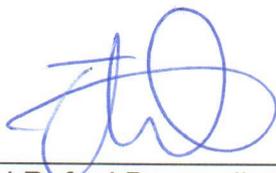
Santa Rosa
2022

PÂMELA TAÍS AQUINO

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE
TRABALHO EQUIPARADOS
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador(a)



Esp. Guilherme Henrique Tavares Diniz



Prof.ª Esp. Rubiane S. Gassen Assis

Santa Rosa, 29 de junho de 2022.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família e meu namorado, sem eles nada seria possível. A meus amigos por tornarem esta trajetória mais leve e memorável.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Osmarino e Rosane por todos os princípios ensinados, pelo amor e zelo em minha criação, além do incentivo à educação e acreditarem no meu melhor, proporcionando a graduação. A meu irmão Giovane e sua família Carina e Murilo, por todos os momentos de apoio e encorajamento a superar os obstáculos desta monografia. A meu namorado Márcio, pela compreensão e amor nos momentos de ausência e angústia no desenvolvimento da monografia, além do apoio quando necessitei para a construção deste trabalho. A meus amigos que de alguma forma contribuíram para a elaboração deste trabalho, em especial aos amigos de faculdade Bruno, Carlos, Luíza, Rafael, Rian, Valéria e Vanessa pelos conhecimentos partilhados ao longo da graduação e no desenvolvimento deste trabalho, por transformar as noites cansativas em momentos mais alegres.

Ao Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, por aceitar ser meu orientador e disponibilizar de seu tempo e atenção para a construção deste trabalho e desta forma transmitir seu conhecimento essencial para a finalização desta monografia. Agradeço aos demais professores, pelos ensinamentos tanto para o ser profissional quanto para o crescimento pessoal, além do carinho e amizade com a turma essencial para a conclusão do curso. A Instituição e funcionários, por todo o suporte e acolhimento nestes anos de graduação, tornando o ambiente acadêmico agradável.

A palavra é o instrumento irresistível
da conquista da liberdade.

Ruy Barbosa

RESUMO

O presente trabalho versa o estudo sobre a responsabilidade civil do empregador em acidente de trabalho, sendo delimitado no acidente de trabalho equiparado através da lei nº 8.213/91. A elaboração surgiu com a instigação da seguinte problemática: quando no acidente de trabalho equiparado será reconhecida a responsabilidade civil do empregador para fins de indenização? Tem por objetivo geral estudar a lei nº 8.213/91 e sua aplicação, abordar os conceitos necessários para compreensão da responsabilidade civil do empregador em acidente de trabalho equiparado. A relevância deste trabalho é pela distinção de acidente de trabalho do acidente de trabalho equiparado e a responsabilidade civil do empregador nestes casos para fins de indenizações, também visa compreender o entendimento jurisprudencial do TRT4 e TST. Os principais autores utilizados para a realização deste trabalho são Flávio Tartuce, Carlos Roberto Gonçalves, Mauricio Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar, Dennis Ayres e José Corrêa, Carlos Alberto Pereira Castro e João Batista Lazzari. A metodologia empregada no trabalho é de natureza teórica e qualitativa, utiliza-se da modalidade descritiva e procedimentos bibliográficos, os dados foram produzidos por meio de procedimentos técnicos de documentação direta e indireta, além de fontes secundárias com pesquisa bibliográfica de livros e legislações, os dados foram analisados e interpretados utilizando o métodos hipotético-dedutivo por meio de estudos e compreensões conceituais para auxílio aos juristas que atuam na área de direito civil e do trabalho. Os capítulos foram estruturados visando uma organização de fácil entendimento, sendo no primeiro capítulo apresentada as doutrinas e legislações importantes para este trabalho, como conceito de responsabilidade civil, acidente de trabalho e equiparado e indenizações nestes casos. Já o segundo capítulo foi abordado a aplicabilidade das indenizações em reclamações trabalhistas conjuntamente com os entendimentos majoritários do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática no período de um ano, entre maio de 2021 a maio de 2022. Por meio do estudo concluiu-se que existe a necessidade de ato ilícito do empregador sendo o dolo ou culpa e deste tenha como resultado o acidente de trabalho para que seja responsabilidade do empregador e dever de indenizar.

Palavras-chave: responsabilidade civil – acidente equiparado – indenização – julgados

ABSTRACT

The herein paper deals with the study on the employer's non-pecuniary responsibility in an occupational accident, being delimited in and provided by law no. 8.213/91. The problem that instigates work preparation is when an equivalent occupational accident will be recognized as the civil liability of the employer for compensation purposes. Its general objective is to study law no. 8.213/91 and its application, to approach the necessary concepts to understand the employer's non-pecuniary responsibility in an equated occupational accident. The relevance of this work is the distinction of occupational accident from an occupational accident by equivalence and the employer's non-pecuniary liability in these cases for compensation purposes, also understands the jurisprudential knowledge of the TRT4 and TST. The main authors used in this work are Flávio Tartuce, Carlos Roberto Gonçalves, Mauricio Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar, Dennis Ayres and José Corrêa, Carlos Alberto Pereira Castro, and João Batista Lazzari. The methodology employed in the work is theoretical and qualitative, uses descriptive modality and bibliographic procedures, data were produced through technical procedures of direct and indirect documentation, in addition to secondary sources with bibliographic research of books and the legislation, data were analyzed and interpreted using the hypothetical-deductive methods through studies and conceptual understandings to assist jurists working in the area of civil and labor law..The chapters were structured aiming at an organization of easy understanding, being in the first chapter presented the doctrines and legislations pertinent for this work, such as concept of non-pecuniary liability, occupational accident and by equivalence and the compensations in these cases. The second chapter addressed the applicability of compensation in labor claims together with the primary understandings of the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court on the subject in the period of one year, between May 2021 to May 2022. Through the study, it was concluded that there is a need for an unlawful act of the employer being the deed or guilt and this results in the occupational accident so that it is the employer's duty and responsibility to compensate.

Keywords: non-pecuniary liability - equated accidents - compensation - judged

LISTA DE ABREVIÇÕES, SIGLAS E SÍMBOLOS

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
EPI – Equipamento de proteção individual
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo e Serviço
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
MP – Medida Provisória
NR – Normas Regulamentadoras
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
p. – página
STF – Supremo Tribunal Federal
TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DOCTRINAS E LEGISLAÇÕES	13
1.1 RESPONSABILIDADE CIVIL	13
1.2 INDENIZAÇÕES ACIDENTE DE TRABALHO EQUIPARADO	19
1.3 SAÚDE E SEGURANÇA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO	27
2 CONFIGURAÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO	35
2.1 APLICABILIDADE DE RECLAMATÓRIA TRABALHISTA PARA INDENIZAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO	35
2.2 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO	41
2.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	47
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	58

INTRODUÇÃO

Este trabalho foi desenvolvido a partir da temática da responsabilidade civil do empregador em acidente de trabalho. Sua delimitação é no estudo da responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho equiparados através da lei nº 8.213/91, bem como buscou-se expor os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre a temática delimitada. Este estudo foi instigado pela seguinte problemática: quando será reconhecida a responsabilidade civil do empregador para fins de indenizações trabalhistas em acidentes de trabalho equiparados?

O trabalho objetiva de forma geral o estudo da lei nº 8.213/91 e sua aplicação abordando os conceitos necessários para a compreensão da temática, bem como busca de maneira geral também o estudo da responsabilidade civil do empregador na doutrina trabalhista e civil, e a responsabilização do empregador em acidentes de trabalho equiparado.

Quanto aos objetivos específicos, busca-se a conclusão de três objetivos. Primeiramente o estudo dos fundamentos doutrinários e legislativos sobre a responsabilidade civil do empregador e os acidentes de trabalho equiparados. O segundo objetivo evidencia a especificação de quando caberá reclamações trabalhistas em decorrência dos acidentes de trabalho equiparados. E por fim, o terceiro objetivo visa compreender o entendimento majoritário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho no tocante aos acidentes de trabalho equiparados e os danos envolvendo a temática em um período recente de um ano.

A relevância deste trabalho se dá pela distinção entre acidente de trabalho e acidente de trabalho equiparado por meio de seus conceitos. Tem por viabilidade esclarecer o entendimento sobre a responsabilidade civil do empregador nestes casos, em virtude da existência de casos os quais a reclamação trabalhista foi ajuizada buscando indenizações do empregador sem que este tenha responsabilidade. Com o estudo a respeito do tema, demonstra-se possíveis contribuições para a sociedade jurídica esclarecendo quando é possível requerer

indenização em decorrência da responsabilidade do empregador e desta forma diminuir o número de ações sem amparo legislativo.

A metodologia empregada para a realização do trabalho foram estudos de natureza teórica quanto aos conceitos de responsabilidade civil do empregador e acidentes de trabalho equiparados, conseqüentemente o tratamento de dados efetuaram-se na modalidade qualitativa devido a análise de diversos documentos na construção do trabalho. Possui como fins e objetivos, descrever os conceitos necessários sobre a temática e também os entendimentos dos órgãos jurisdicionais, sendo elaborada pela modalidade descritiva, utilizando procedimentos bibliográficos. Os procedimentos técnicos adotados e necessários para a realização do trabalho conduziram-se através de documentos diretos e indiretos, por meio do estudo de fontes secundárias com pesquisa bibliográfica em livros e legislações.

Para obter as explicações adequadas no trabalho foi essencial analisar e interpretar os dados e métodos empregados na pesquisa, utilizando-se o método hipotético-dedutivo por meio de estudos e compreensões conceituais para auxílio aos juristas que atuam na área de direito trabalhista e civil, por meio dos principais autores como: Flávio Tartuce, Carlos Roberto Gonçalves, Mauricio Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar, Dennis Ayres e José Corrêa, Carlos Alberto Pereira Castro e João Batista Lazzari.

O trabalho foi desenvolvido em dois capítulos visando uma organização de fácil entendimento, no primeiro capítulo aborda-se as doutrinas e legislações, explorando sobre a responsabilidade civil do empregador, através de doutrinadores que representam as doutrinas trabalhista e civil, visto que inicialmente a responsabilidade deste existia somente na área cível.

Ainda no primeiro capítulo foram analisadas as distinções dos conceitos sobre acidente de trabalho e equiparado da lei nº 8.213/91 para compreensão do conceito de indenização por acidente de trabalho equiparado existente no ordenamento jurídico. Por fim, foram estudadas a saúde e segurança do meio ambiente de trabalho, no qual analisou-se normas e formas preventivas de acidentes de trabalho nas empresas, outro estudo relevante deste subtítulo foram os meios utilizados para garantir os direitos do trabalhador, como a Comunicação de Acidente de Trabalho.

O segundo capítulo evidencia as indenizações, trata sobre a aplicabilidade da reclamatória trabalhista para indenizações de acidente de trabalho e equiparado

busca-se a compreensão dos requisitos necessários para existir a responsabilidade do empregador e conseqüentemente restar configurada o dever de indenizar. Fez-se fundamental a análise jurisprudencial dos entendimentos majoritários do TRT4, e também, do TST no período de um ano entre maio de 2021 a maio de 2022, tendo em vista melhor compreender na prática como aplica-se o entendimento doutrinário quanto a responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho equiparados.

1 DOUTRINAS E LEGISLAÇÕES

Este capítulo irá tratar da responsabilidade civil do empregador sob a ótica do ordenamento jurídico vigente combinado com a doutrina civilista e trabalhista. Será tratado também o estudo do Direito do Trabalho, com delimitação no acidente de trabalho, especialmente o acidente de trabalho por equiparação, momento no qual serão estudados os fundamentos legais.

Por fim, neste capítulo também será estudado sobre a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho e as formas de prevenção do acidente de trabalho, bem como serão expostas diretrizes sobre a CAT.

1.1 RESPONSABILIDADE CIVIL

O estudo sobre a responsabilidade civil do empregador torna-se fundamental, pois é por intermédio da responsabilidade que se compreende quais as obrigações do empregado quanto aos acidentes de trabalhos e acidente de trabalho equiparado, além de ser um dos pilares para o direito de pleitear indenizações trabalhistas, visto que esta decorre da responsabilidade do empregador.

A responsabilidade civil do empregador é um tema tratado tanto em doutrina civilista, quanto na doutrina trabalhista. Nesse sentido, Flávio Tartuce (2021), ensina que, antes do ano de 2017 não havia nenhuma previsão de responsabilidade civil no tocante ao Direito do Trabalho, por este motivo a compreensão civilista predomina quando se trata de responsabilidade do empregador.

A responsabilidade civil se divide em duas espécies, sendo uma subjetiva e outra objetiva, a diferenciação entre estas se dá com a ocorrência de culpa ou não. Logo, para Carlos Roberto Gonçalves (2021), a responsabilidade subjetiva necessita de provas da culpa do agente, além de ser um elemento obrigatório para fins indenizatórios, esta responsabilidade tem por característica que para ser gerada, o agente deverá ter atuado com culpa ou dolo.

Se tratando de responsabilidade objetiva também conhecida como teoria do risco não carece da comprovação de culpa, porém em nada impede de existir a culpa nesta responsabilidade. A responsabilidade objetiva caracteriza-se com a obrigação de reparar um dano mesmo não sendo de sua autoria. Neste caso é requisito a

“relação e causalidade, entre a ação e o dano, uma vez que, mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode responsabilizar quem não tenha dado causa ao evento” (GONÇALVES, 2021, p. 28).

A teoria do risco seria uma justificativa para a responsabilidade objetiva, devido a ideia de que, quem exerce uma atividade cria conseqüentemente um risco a outrem e por isso é obrigada a repará-lo mesmo se não ocorrer culpa (GONÇALVES, 2021).

Tartuce apresenta seu entendimento de responsabilidade civil com base em Álvaro Villaça Azavedo, com as seguintes palavras:

[...] para quem essa está presente quando “o devedor deixa de cumprir um preceito estabelecido num contrato, ou deixa de observar o sistema normativo, que regulamenta a vida. A responsabilidade civil nada mais é do que o dever de indenizar o dano. (AZAVEDO, 2004, p. 276 apud TARTUCE, 2021, p. 51).

Diante do exposto, a compreensão de responsabilidade civil é bem explícita quanto a sua ocorrência, entende-se como responsabilidade quando por um ato ou omissão, resulta em danos a outrem. Sob a ótica do direito trabalhista, a responsabilidade civil do empregador ocorrerá se este ou algum funcionário concorrer por ato ou omissão para o resultado danoso a outro (TARTUCE, 2021).

Na doutrina trabalhista, a responsabilidade civil do empregador não tem dispositivo próprio que lhe expresse, sendo utilizado via de regra, a prevista no Código Civil, artigo 927 e parágrafo único, que dispõem:

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. (BRASIL, 2002).

Posto isto, a responsabilidade adotada pelo direito do trabalho para o empregador é a responsabilidade subjetiva, ou seja, para que o empregador seja responsabilizado este deve agir com dolo ou culpa para a ocorrência do acidente de trabalho.

Ainda na concepção do direito trabalhista com aplicabilidade da legislação civilista, tem-se a responsabilidade direta que, exemplificando, imagina-se o empregador deixando de seguir o ordenamento e demais regulamentos normativos

que garantem a segurança e saúde de seus funcionários. Já a responsabilidade indireta, ocorre quando o empregador se responsabiliza sobre os atos praticados por seus funcionários no exercício do labor, este tipo de responsabilidade tem previsão no artigo 932, inciso III do Código Civil (TARTUCE, 2021).

Para a aplicabilidade da responsabilidade indireta, analisa-se o disposto no artigo 932 e incisos do Código Civil, sendo o inciso III de maior relevância para estudo por trata a responsabilidade indireta do empregador quanto aos atos de seus empregados:

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, serviçais 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. (BRASIL, 2002).

Dispondo os preceitos desta responsabilidade, também, carece de atenção o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988 que garante ao empregado seguro contra acidente de trabalho e indenização na hipótese de o empregador ter concorrido para o acidente. Enquanto o artigo 927, parágrafo único do Código Civil que prevê a obrigação de indenizar em caso de danos a outrem.

Através do artigo 927 do Código Civil, anteriormente citado, observa-se o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal para uma melhor compreensão quanto a responsabilidade do empregador. Enquanto o Código Civil no artigo 927 prevê a obrigação de indenizar do empregador, na Constituição Federal no artigo 7º prevê diversos direitos aos trabalhadores, sendo o inciso XXVIII o mais importante a ser observado neste estudo:

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. (BRASIL, 1988).

O artigo constitucional afirma que a responsabilidade direta do empregador será subjetiva, tendo a sua fundamentação no dolo ou culpa. Ocorre com a vigência do Código Civil de 2002, segundo a doutrina “trouxe uma mudança de pensamento doutrinária e sobretudo jurisprudencial” (TARTUCE, 2021, p. 1019), onde o dispositivo prevê duas origens para a responsabilidade.

A primeira origem, é a teoria objetiva, que são nos casos de fornecedores de produtos e prestadores de serviços do Código de Defesa do Consumidor e a responsabilidade objetiva ambiental. A segunda origem tem maior relevância, sendo ela independentemente de culpa, a qual diz ser a atividade de risco desempenhada pelo autor do dano o que se chama clausula geral de responsabilidade objetiva (TARTUCE, 2021).

Por sua vez, Enéas de Oliveira Matos, defende a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho como constitucional e conseqüentemente, as demais leis do ordenamento jurídico como por exemplo o Código Civil de 2002, devem acatar o entendimento desta (MATOS, 2011, p. 297, apud TARTUCE, 2021). A responsabilidade do empregador nestes casos é por dolo ou culpa, dependendo assim de provas acerca da culpa, conforme o disposto no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988.

Para Carlos Roberto Gonçalves, o artigo constitucional gerou:

[...] avanço em termos de legislação, pois admitiu-se a possibilidade de ser pleiteada a indenização pelo direito comum, cumulável com a acidentária, no caso de dolo ou culpa do empregador, sem fazer qualquer distinção quanto aos graus de culpa. (GONÇALVES, 2021, p. 265).

Devido a indenização acidentária e securitária ser competência da Previdência Social o dispositivo constitucional é um avanço na legislação, por assegurar aos funcionários o direito de buscar judicialmente, se necessário for, no tocante a responsabilidade subjetiva do empregador, para que este pague a indenização quando comprovada a sua responsabilização.

Tartuce tem o mesmo entendimento de Rodolfo Pamplona Filho o qual vai em contrariedade ao entendimento de Enéas de Oliveira Matos já citado anteriormente. O entendimento de Tartuce e Pamplona Filho é de que “não há razão plausível para se afirmar que, enquanto a responsabilidade indireta do empregador é objetiva, a

direta deve ser tida sempre como subjetiva” (PAMPLONA FILHO, 2004, p. 250-252 apud TARTUCE, 2021, p. 1020).

Elucidando as premissas dos doutrinadores, é possível analisar a fundamentação abordada, onde, Tartuce defende a ideia de que o artigo 927, parágrafo único do Código Civil enfraquece a responsabilidade civil subjetiva do empregador que estaria, supostamente, no artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988 (TARTUCE, 2021).

Ocorre segundo o autor, que o artigo 927 do Código Civil foi criado para proteger o trabalhador e não para que a responsabilidade direta do empregador fosse subjetiva, ou seja, não há o que falar em responsabilidade, este entendimento doutrinário já chegou a ser citado em arestos do Tribunal Superior do Trabalho (TARTUCE, 2021).

Tratando-se de matéria de Direito do Trabalho, Tartuce conclui com entendimento de José Affonso Dellagrave Neto:

Com o mesmo sentir, opina José Affonso Dallegrave Neto que “é possível concluir que toda espécie de sinistro, ocorrido em determinado setor empresarial, que se encontra dentro de faixa estatística acima da média na tabela de notificações acidentárias do INSS, será considerada como decorrente de ‘atividade normal de risco’, de que trata o parágrafo único do art. 927 do Código Civil”. Por tudo isso, deve-se entender que a responsabilidade direta do empregador é, em regra, subjetiva, nos termos do art. 7.º, inc. XXVIII, da Constituição Federal. Eventualmente, presente uma atividade de risco, a que está submetido o empregado, a responsabilidade do empregador poderá ser configurada como objetiva, tratada na segunda parte do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (DALLEGRAVE NETO, 2008, P. 208 apud TARTUCE, 2021, p. 1024).

Conclui-se sobre a responsabilidade civil do empregador em doutrina civilista, com a compreensão que está será de responsabilidade direta do empregador, podendo ser objetiva, desde que a atividade laboral seja elencada no artigo 927, parágrafo único do Código Civil. Enquanto a responsabilidade indireta, ocorre quando seus empregados no exercício de seu labor ou em razão deste realizar algum ato danoso contra outrem, conforme a previsão do artigo 932, inciso III do Código Civil.

Embora não haja legislação trabalhista acerca da responsabilização do empregador, existe diversos doutrinadores na área de direito do trabalho que tratam

o tema em suas obras, um deles é Mauricio Godinho Delgado (2019) que escreve sobre a responsabilidade de indenizar do empregador. Delgado defende que:

É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita por ele cometida, ou por suas chefias, contra o empregado, sem relação com a infortunística do trabalho. Também será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, é claro. Tal responsabilidade se estende, por óbvio, a qualquer sujeito de direito que tenha vínculo de responsabilização por verbas derivadas do contrato empregatício em face desse empregador: o tomador de serviços terceirizados, o ente integrante de grupo econômico, o sócio de entidade societária nos casos de desconsideração da personalidade desta, o membro de consórcio de empregadores, etc. (DELGADO, 2019, p.742).

O entendimento da doutrina trabalhista é de que, o dever de indenizar do empregado desencadeia-se por meio de acidentes ou doenças decorrentes do vínculo empregatício. Ou seja, no direito trabalhista para que seja reconhecida a responsabilidade do empregador é necessário que exista relação de trabalho e desta se tenha decorrido o acidente.

A doutrina trabalhista é baseada na doutrina civilista, e sua legislação para a criação de uma base para as decisões de reclamações trabalhistas, sendo assim, permanece o entendimento de que será de responsabilidade do empregador indenizar os casos em que o acidente de trabalho equiparado ocorrer em decorrência de relação de trabalho por conduta do empregador ou de seu funcionário.

Vólia Bomfim Cassar (2020) ensina ser necessário alguns requisitos para a existência de indenização, que são o dano; o ato ilícito; o abusivo ou a atividade de risco e nexos causal. Ao esclarecer sobre cada ponto é importante atentar-se nos casos de ato ilícito e abuso de direito, pois estes casos têm como requisito que seja praticado pelo empregador, caso contrário não será sua responsabilidade indenizar.

O ato ilícito em acidente de trabalho é o tema de maior relevância para este estudo, por ser o momento em que gera maiores dúvidas quanto a responsabilidade do empregador, Vólia Bomfim Cassar em sua obra explicita os momentos em que não se pode responsabilizar o empregador:

Se o trabalhador, na inicial, relata que o acidente ocorreu no itinerário casa-trabalho, em virtude de colisão do ônibus que o conduzia com carro particular de um terceiro, não haverá qualquer culpa do empregador. Se o empregado alega que o acidente decorreu de um tombo que levou porque teve uma

vertigem, não se pode presumir a culpa do empregador. Portanto não haverá culpa presumida do empregador quando o acidente ocorrer fora do local de trabalho ou quando a função exercida não sugerir a doença profissional adquirida. (CASSAR, 2020, p. 895).

A autora é objetiva quanto a sua compreensão de quando será dever do empregador de reparar ou não pelo ocorrido. Percebe-se que o entendimento de Vólia Bomfim Cassar é semelhante à de Mauricio Godinho Delgado e análogo ao do direito civilista, de que a culpa do empregador não será em todos os casos presumida e que terá de ser comprovada se alegada na reclamação trabalhista (CASSAR, 2020).

Dennis Ayres e José Corrêa (2017) dissertam suas compreensões acerca da responsabilidade civil, entendem como os demais que a responsabilidade é o dever de indenizar os atos lesivos causados para reparação deste dano.

No tocante a responsabilidade civil em acidente de trabalho, Dennis Ayres e José Corrêa (2017) possuem dois entendimentos, o primeiro que vai em entendimento com Tartuce (2021), de que a responsabilidade deriva de culpa de atos ilícitos, seja ela por negligência, imprudência ou imperícia. E o segundo entendimento, é a violação de uma obrigação preexistente que surge com inobservância das normas de prevenção a acidentes que conseqüentemente gera um ato lesivo.

Para concluir, o entendimento tanto de doutrinadores civilistas quanto de doutrinadores trabalhistas é de que o acidente de trabalho equiparado para que seja de responsabilidade do empregador terá a necessidade de ter ocorrência por consequência de ato ou omissão do empregador ou de seu funcionário enquanto no seu local de trabalho ou em horário de expediente, ou seja, necessita de um nexo entre o acidente de trabalho equiparado e o labor.

Por oportuno, cumpre destacar que não terá responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho equiparado, se este não houver ligação com o trabalho, será equiparado apenas para fins de Previdência Social pagar o benefício em caso de afastamento do labor pelo acidente sofrido.

1.2 INDENIZAÇÕES ACIDENTE DE TRABALHO EQUIPARADO

Para a concepção de indenizações acerca de acidente de trabalho e também dos acidentes equiparados é necessário verificar pequenos conceitos. Este subtítulo abordará conceitos como do acidente de trabalho ou equiparados, além de doenças

profissionais e do trabalho previstos na Lei de Benefícios da Previdência Social, também chamada de LBPS. A necessidade deste estudo é porque as indenizações originam-se destas hipóteses, ou seja, é preciso analisar para em casos práticos saber aplicar.

O conceito de acidente de trabalho está previsto no artigo 19 da lei nº 8.213/1991, como sendo aquele que ocorre no exercício do labor, seja nas dependências da empresa ou em trabalho externo a serviço da empresa, que resultar em lesões e ou redução de capacidade temporária ou permanente ou até mesmo o óbito do empregado.

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

Considera-se também acidente de trabalho as doenças profissionais e do trabalho, que o empregado desenvolve por consequência de seu labor que estão previstas no artigo 20, inciso I e II da lei nº 8.213/1991. Se faz importante saber que há algumas doenças que não se enquadram como do trabalho nem profissional, que estão elencadas no parágrafo primeiro do mesmo artigo:

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. (BRASIL, 1991).

É dever e obrigação do empregador indenizar em caso da ocorrência de qualquer ato lesivo a um de seus funcionários, seja por ato do próprio empregador ou de seus prepostos quando em atividade laboral, seja interno como na empresa ou em caso de trabalho externo, como os casos de empresas de energia elétrica e serviços de internet.

Existe diferença entre o acidente de trabalho e o acidente de trabalho equiparado, sendo esta última equiparada somente para fins previdenciários, visando que alguns acidentes não ocorrem no exato local de labor e não possuem vínculos direto com a atividade, mas de alguma forma estão ligadas com o ambiente de trabalho. Essa equiparação gera o pagamento de benefícios e, também, utiliza-se para a questão de afastamento do trabalho para recuperação do empregado sem que prejudique o próprio empregado e o empregador.

O conceito de acidente de trabalho equiparado encontra-se caracterizado nos casos previstos no artigo 21 e seus incisos da LBPS, a equiparação como o caput explícita, se configura para a lei de benefícios. Para fins de direito previdenciário há também a equiparação do acidente de percurso aos acidentes de trabalho, prevista no inciso IV, alínea “d” do artigo 21:

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

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

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

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (BRASIL, 1991).

Em virtude dos diversos tipos de acidentes de trabalho que os empregados sofrem ao longo de seu labor, o direito a saúde e segurança no ambiente de trabalho tornou-se direito fundamental do trabalhador.

Com previsão na Constituição Federal de 1988 no artigo 7º e seus incisos pode-se garantir aos trabalhadores direitos que foram incluídos por meio de planos empresariais através de leis, fiscalização e formas de defesa do trabalhador para a prevenção tanto de doenças como de futuros acidentes de trabalho.

O artigo da Constituição Federal tornando fundamental a proteção à saúde e segurança do trabalhador, os doutrinadores começaram a expor suas concepções sobre o tema, sendo o entendimento de Carla Teresa Martins Romar:

[...] a segurança do trabalhador é um dever do empregador, decorrente do contrato de trabalho, sendo certo que, além dos deveres éticos e econômicos que lhe são atribuídos, ele assume esse dever de proteção à integridade física e à saúde dos seus empregados. (ROMAR, 2021, p. 303).

Nota-se que existe uma preocupação e necessidade de proteção aos empregados tanto pelo legislativo como pela doutrina. Esta apreensão se espelha na criação do ordenamento jurídico atual, no qual impõem ao empregador a responsabilidade sobre seus funcionários e aos riscos expostos. Essa responsabilização é decorrente das inúmeras profissões com atividades perigosas ou tarefas repetitivas, que podem resultar em doenças e lesões aos funcionários, também havendo a importância de um local de labor adequado e com condições dignas de trabalho.

A criação de leis e fiscalizações para que seja cumprido o dever e responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos funcionários,

podem ser vistas diariamente nas empresas. São vistas por meio da forma como as empresas organizam seu espaço de labor, em conjunto com o cuidado da higiene do local, da segurança do ambiente de trabalho, além das práticas para prevenção de acidentes e se em caso de ocorrência de acidentes são feitas reparação de sinistros ou incapacidades (ROMAR, 2021).

Rogério Renzetti (2021), ensina que o disposto nos artigos 19 e 21 da lei nº 8.213/1991 descrevem consecutivamente o que é acidente de trabalho, quais as responsabilidades das empresas e as hipóteses de acidentes de trabalho equiparados. Tem-se por acidente de trabalho as doenças profissionais, que são desencadeadas pela atividade laboral de determinada atividade. Já a doença do trabalho desencadeia-se devido as condições especiais criadas ao exercer determinada função.

Em caso de acidente de trabalho ocorrido após um acidente de outra natureza, este acidente de trabalho não se considera agravado se sobrevir em complicações de saúde do acidente de outra origem. Para que estes acidentes de trabalho sejam de alguma forma evitados ou prevenidos, a Organização Internacional do Trabalho em nível mundial criou Convenções e Recomendações para que os países-membros apliquem em seus territórios (ROMAR, 2021).

A legislação brasileira criou através da Constituição Federal, Consolidações das Lei do Trabalho, Norma Regulamentadora, Lei de Benefícios da Previdência Social, entre outras legislações, mecanismos que visam prevenir a ocorrência destes acidentes. Faz-se aplicações de conduta responsável ao empregador com formas de proteção ao trabalhador e também de segurança para sua saúde, como prevê o artigo 19, parágrafo 1º da lei nº 8.213/1991 (RENZETTI, 2021).

Embora criado diversos mecanismos para prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, estes não são capazes de impedir na totalidade as ocorrências. Porém foram capazes de reduzir o número de acidentes gerados, como esclarece Carla Romar (2021), criou-se responsabilidades para as empresas nestes casos, que são a responsabilidade administrativa, penal, previdenciária e civil. Para fins de estudos deve-se analisar os conceitos de responsabilidade civil e previdenciária da autora:

Responsabilidade previdenciária — caracterizada pelas reparações previdenciárias a cargo do INSS, consistentes, para as hipóteses de acidente do trabalho e de doença ocupacional, em auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente, pensão por morte e habilitação e reabilitação profissional e social. [...]

Responsabilidade civil — consistente no pagamento pelo empregador de indenizações por danos material, moral e estético decorrentes de acidente do trabalho, com fundamento no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. (ROMAR, 2021, p. 308).

As duas responsabilidades são em decorrência de acidente de trabalho, sendo a responsabilidade civil defendida pela autora a mesma defendida pelos demais doutrinadores civilistas e trabalhistas analisados anteriormente. Compreendem que ocorrerá responsabilização do empregador para fins de indenizações somente se caracterizada nos acidentes em que este tenha incorrido com dolo ou culpa.

Além do pagamento de indenizações, em casos de responsabilidade do empregador, também há o pagamento de benefícios acidentários, pagos pela previdência social, previstos no artigo 22, inciso II da lei nº 8.212/91:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: [...]

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave [...]. (BRASIL, 1991).

Após observar as diversas teorias quanto a natureza da responsabilidade do empregador em acidentes de trabalho, verifica-se que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua jurisprudência entende pacificamente que a responsabilidade do empregador nestes casos é subjetiva (ROMAR, 2021).

O entendimento do tribunal é em observância a Constituição Federal no artigo 7º, inciso XXVIII, mas entendem que este dispositivo não exclui o artigo 927, parágrafo único do Código Civil de ser aplicado quando possível, tendo então uma responsabilidade objetiva também como entendimento da Tese do tema 932 da Lista de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal (ROMAR, 2021).

A indenização por acidente de trabalho equiparado de responsabilidade do empregador ocorrerá quando preenchido os requisitos: nexo de causalidade e relação do labor com a lesão. Este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, para constatar o acidente de trabalho faz-se necessária a perícia médica do INSS que atestará o nexo do acidente com a lesão e trabalho (AYRES; CORRÊA, 2017).

Segundo os autores Dennis de Oliveira Ayres e José Aldo Peixoto Corrêa deve suceder-se um dos requisitos elencados para existir o acidente de trabalho:

[...] o fato deverá acontecer na execução do trabalho a serviço da empresa, isto é, o acidente deverá acontecer durante a execução de atividades laborais decorrentes de um contrato de emprego ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, conforme definido no art. 11 da Lei no 8.213/1991; a ocorrência deverá resultar em dano à saúde ou à integridade física do empregado ou segurado especial; do fato deverá decorrer a morte ou a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, temporária ou permanente. (AYRES; CORRÊA, 2017, p. 2).

Verificado que os requisitos estão presentes no acidente, será então caracterizado o acidente de trabalho ou equiparado, dando direito ao empregado de receber assistência médica, hospitalar e auxílio financeiro, enquanto perdurar a incapacidade, assim como auxílio de natureza previdenciária.

Caso o acidente tenha originado por culpa ou dolo do empregador e estar comprovado, deve-se indenizar o trabalhador, mesmo que em nosso ordenamento jurídico não tenha legislação específica que defina esta culpa ou dolo. Sendo assim, haverá ao empregador a responsabilização seja de forma subjetiva ou objetiva (AYRES; CORRÊA, 2017).

Existem dois tipos de acidente de trabalho, os quais são definidos como típico e atípico. O acidente de trabalho típico segundo Dennis Ayres e José Corrêa é aquele “que resulta de evento repentino e violento, no qual se identificam, facilmente o dano e o nexo causal.” (AYRES; CORRÊA, 2017, p.3). Deve ainda estar correlacionado com o trabalho, sendo uma espécie de resultado desta atividade.

Quanto ao acidente de trabalho atípico, segundo os autores, este pode-se entender como as doenças profissionais e do trabalho, pois são mais difíceis de se constatar (AYRES; CORRÊA, 2017).

Compreendido que o acidente tem como um dos requisitos ter ocorrido em exercício da atividade laboral, será retirado deste conceito de acidente o ocorrido fora deste dever e obrigação trabalhista, ou seja, sem vínculos com o trabalho.

Existe exceção quando ao requisito citado acima, sendo inclusos no conceito de acidentes os casos de acidentes sofridos fora do ambiente laboral, mas em decorrência única do trabalho. Outros que também estão inclusos no conceito, são os acidentes de percurso e os sucedidos em trabalho externo (RENZETTI, 2021).

Para os doutrinadores Carlos Alberto Pereira Castro e João Batista Lazzari (2022), a responsabilidade do empregador para indenizar nos casos de acidente de trabalho e a eles equiparados foi pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, através do tema 932 de Repercussão Geral. Entendendo ser aplicável o artigo 927 e seu parágrafo único do Código Civil, no qual prevê obrigado a reparar o dano causado a outrem aquele que o cometeu por ato ilícito independentemente de culpa.

Embora o entendimento seja pacificado para a aplicação, doutrinadores alertam “não se defende aqui a objetivação de responsabilidade em todo e qualquer acidente, mas a aplicação criteriosa do instituto, de forma a verificar, no caso concreto, o seu cabimento.” (CASTRO, LAZZARI, 2022, p.593).

O acidente de percurso, conhecido também como acidente de trabalho; *in itinere* ou acidente de trajeto, se entende como o da residência para o trabalho e vice-versa, estando perceptível tanto o nexo cronológico como o nexo topográfico. O nexo cronológico diz respeito ao tempo que o empregado levou para retornar a sua residência ou ir ao trabalho, se foi o tempo usual ou por motivos diversos a sua vontade, como o caso de um desvio de obra e engarrafamento acaba interferindo no tempo de deslocamento (RENZETTI, 2021).

Caso o empregado tenha realizado uma parada por motivação pessoal no caminho para realizar compras ou visitar algum familiar, este nexos estará rompido. O nexos topográfico por sua vez, exige que o empregado mantenha um trajeto geográfico, não quer dizer que deva seguir sempre o mesmo caminho, desde que o desvio seja relevante. Um exemplo de caso em que rompe o nexos geográfico é um desvio de 20 quilômetros por interesse pessoal (RENZETTI, 2021).

Mesmo que os requisitos para a comprovação de acidente de percurso sejam um pouco diversos dos demais acidentes de trabalho por equiparação, não deixa de

ter semelhança quanto a forma de identificar se há ou não responsabilidade do empregador e se este deve indenizar.

Para que haja a responsabilização é necessário que este tenha, de certa forma, contribuído para o resultado, como agir com dolo ou culpa, será necessário analisar o meio utilizado pelo empregado para o deslocamento. Um exemplo de responsabilidade do empregador é a oferta de transporte fretado para seus funcionários e o acidente decorreu da falta de manutenção.

Em virtude de existir a equiparação de acidente de percurso como acidente de trabalho, mesmo que seja somente para fins previdenciários, é corriqueiro que este entendimento de equiparação ocasione nos trabalhadores a ideia de ser oportuno o ingresso com reclamatória trabalhista para buscar uma indenização. Mesmo que o empregador não tenha intervindo para o acidente, pois por ser acidente é de percurso entendem ser de responsabilidade deste.

É comum nestes casos haver o parecer do juízo por reconhecer a ausência de responsabilidade do empregador, destarte a reparação em indenização por acidente de percurso somente será possível nos casos de culpa ou dolo do empregador, devendo este ter concorrido para o fato.

1.3 SAÚDE E SEGURANÇA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Quando estudada a responsabilidade do empregador em acidente de trabalho, é essencial também estudar a saúde e segurança do meio ambiente de trabalho. Este estudo se faz por ser a saúde e segurança no ambiente laborativo um dever e obrigação do empregador, de proporcionar a seus funcionários logo não há como separar de sua responsabilização.

Assim como a saúde e segurança do ambiente de trabalho é um direito e dever do trabalhador, este deve contribuir para manter o local higienizado para sua segurança e saúde.

A Organização Internacional do Trabalho, conhecida como OIT, divulgou um artigo no ano de 2021, em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS). O

artigo, com estimativa global, informava que por ano quase 2 milhões de pessoas morrem por causas que são ligadas ao trabalho.

O motivo das mortes envolvem doenças pulmonares, acidentes vasculares cerebrais, cardiopatias e lesões corporais, todas as doenças devido a exposição a fatores de risco como jornadas de trabalho muito longas, meio ambiente de trabalho contendo poluições áreas, sonoras entre outras, sem contar as mortes que de fato ocorreram em decorrência de acidentes de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

A OIT afirma no artigo que realizou estudos os quais por meio de relatórios comprovam que estas doenças e lesões sobrecarregam o sistema de saúde consequentemente deixando o empregado com a sua produtividade afetada o que pode gerar a sua dispensa do trabalho, e consequentemente compromete a economia familiar.

O número expressivo de mortes ligadas ao trabalho é um alerta para que sejam adotadas novas medidas de maior rigor na saúde e segurança no meio ambiente de trabalho para evitar estes casos fatídicos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Para que a seja garantido a saúde e segurança do trabalho, houve nos dizeres de Cesar Reinaldo Offa Basile (2018), a criação das Normas Regulamentadoras (NR), pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, estas também são amparadas na CLT e possuem como objetivo resguardar a saúde do empregador e o bem-estar no ambiente laboral. Atualmente tem-se o total de 37 NR que regulamentam os mais diversos tipos de trabalho, mas somente 35 estão vigentes.

Com a criação das NR fica a empresa obrigada a investir em saúde e segurança de seus funcionários, sendo o investimento o “ponto de partida” para que se possa prevenir os acidentes de trabalho. Mesmo que esse investimento gere custos ao empregador, nada se compara com o dinheiro que terá de pagar caso ocorra algum acidente de trabalho com lesões graves ou até mesmo com óbito. As NR servem para ambos os lados, tendo o empregador e seus funcionários o direito e dever de garantir a segurança e saúde do ambiente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Um exemplo de direito e dever do empregador e do funcionário, é a NR-6 que regula o uso de EPI (equipamentos de proteção individual), no qual a empresa é

obrigada a fornecer para a segurança de seus funcionários conforme disposição no artigo 166 da CLT. Aos funcionários fica a obrigação e dever de utilizá-los enquanto estiver exercendo a atividade laboral que lhe cause risco. É de responsabilidade do empregador fiscalizar se seus empregados estão utilizando os EPI no exercício do labor (BASILE, 2018).

Devido a importância do EPI para a segurança dos funcionários, este não pode ser comercializado sem a avaliação e aprovação do Ministério do Trabalho. Por este motivo somente será vendido ou utilizado se conter o certificado de aprovação do Ministério do Trabalho, esse entendimento possui previsão legal do artigo 167 da CLT.

A NR-12 também tem suma importância, por versar sobre a segurança no trabalho em máquinas e equipamentos. Sendo responsabilidade do empregador deixar a manutenção destes equipamentos em dia e quando realizada a manutenção deve ser feita com o maquinário desligado conforme artigo 185 da CLT. Segundo o artigo 184 da CLT o maquinário deve ser equipado com botão de partida e parada e demais se necessário para evitar acidentes de trabalho.

No texto da NR-12, a mesma deixa claro que não se aplica a NR para equipamentos movidos ou impulsionados por força humana ou animal. Caso ocorra algum acidente com este tipo de equipamento previsto na NR-12, será considerado acidente de trabalho tanto para fins previdenciários quanto para indenizatórios (GOVERNO FEDERAL, 2020).

Uma segunda forma de prevenir os acidentes de trabalho é com a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conhecida como CIPA. Ela é formada pelos próprios funcionários e representantes do empregador, com a finalidade de manter a segurança no trabalho, eles também ficam responsáveis por criar regras para a melhoria do ambiente de trabalho. Ainda a cargo dos integrantes da CIPA, estes devem verificar se as regras serão eficazes e se serão cumpridas (ROMAR, 2021).

Incumbe a CIPA conduzir o trabalhador que sofrer acidente de trabalho e ter de afastar-se do labor, sendo acompanhado pela comissão o afastamento e retorno ao trabalho. Receberá acompanhamento da comissão também para a melhoria da saúde em um todo, ou seja, receberá acompanhamento tanto para a recuperação física, como a mental, além de verificarem o bem-estar do funcionário (ROMAR, 2021).

No artigo 200 da CLT, fica a cargo do Ministério do Trabalho criar leis complementares ao ordenamento jurídico, em razão das diferentes classes de trabalho e suas distinções, em especial aos casos citados nos incisos do artigo em questão para prevenções de acidentes:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. (BRASIL, 1943).

Após a análise do artigo, percebe-se as diversas áreas em que é necessário a complementação de normas, visto que as normas gerais não dão conta de proteger o empregado devidamente. Embora alguns incisos preveem medidas para a proteção de todas as classes, há outras que necessitam de especificações.

Quando se fala em proteção ao empregado por meio de medidas de prevenção e proteção aos acidentes de trabalho, não pode relacionar este somente as obrigações e deveres do empregador, pois existem também obrigação e dever aos empregados.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2021), a prevenção de acidentes não basta partir apenas do empregador como única figura responsável, áreas como a gestão empresarial também devem atuar em conjunto para que a precaução efetivamente ocorra. O Tribunal Superior do Trabalho conhecido como TST, ainda traz exemplo de forma de prevenção, como a avaliação e gestão de riscos com utilização de ferramentas de precaução e de controle.

O compartilhamento de conhecimentos é apontado pelo TST como forma de precaução pela discussão acerca de novos equipamentos e tecnologias que são implementadas nas empresas, além da adesão da empresa em programas que promovem a saúde e prevenção de acidentes de trabalho e doenças decorrentes (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

A instituição também dá instruções de como no dia a dia a empresa e seus funcionários podem evitar os acidentes mais comuns. São exemplos de instruções a utilização correta de EPI; deixar as áreas de circulação livres para passagem; os equipamentos para socorro em caso de emergência serem postos em local de livre acesso; não improvisar equipamentos; não desobedecer as normas da empresa na questão de recomendações como não fumar em local proibido e não retirar equipamentos importantes das máquinas, entre outras atitudes (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

É cargo da Justiça do Trabalho, como a responsável pelo programa “Trabalho Seguro”, atuar em conjunto com outras entidades privadas e públicas para a criação de projetos e ações que visam a prevenção de acidentes de trabalho. Também estimulam a política nacional de seguro e saúde no trabalho, para que a sociedade em geral tenha conscientização da necessidade de prevenção de acidentes de trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Quando ocorre um acidente de trabalho de qualquer natureza e em qualquer circunstância, ou seja, indiferente a observação dos regulamentos e a utilizando dos aparelhos de segurança, é obrigatória a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, conhecida como CAT. A emissão pode ser feita por meio da empresa,

sindicado ou o próprio empregado, para que seja informado imediatamente ao Órgão da Previdência Social, ou seja, o INSS (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018).

Após esta emissão da CAT, a mesma é direcionada a Previdência Social, para que seja reconhecida pela entidade o acidente de trabalho, acidente de percurso e doença ocupacional. A expedição deste comunicado é no dia seguinte ao dia do acidente ou da ciência da doença, essa emissão também é realizada em casos de óbito, mas neste caso a sua emissão deve ser imediata.

Este documento é utilizado para o controle da própria entidade acerca da saúde e segurança do trabalho de cada área profissional, por este motivo sua expedição é obrigatória, até nos casos em que não ocorre afastamento do labor da vítima. As notificações de CAT são muito utilizadas para o acompanhamento dos órgãos trabalhistas e também da entidade previdenciária que por meio do Ministério Público do Trabalho (ROMAR, 2021).

Através da Comunicação de Acidente de Trabalho, a OIT e parceiros criaram uma plataforma digital chamada SmartLab na qual são feitos mapeamentos dos acidentes por todo o país. Na SmartLab é possível que qualquer indivíduo acesse informações como o número de acidentes de trabalho no geral e acidentes com óbito, através desta busca pode verificar estes dados por municípios, estados ou no país.

A plataforma se originou com intuito de que os governos possam com suas políticas públicas e os dados disponíveis desenvolver novas formas de prevenção dos acidentes de trabalhos. A ideia da plataforma é que seja oportunizado aos governadores a possibilidade de implementar políticas públicas capazes de reduzir o número de acidentes (SMARTLAB, 2017).

Na plataforma também é possível verificar a frequência com quem ocorre afastamentos do labor decorrentes de acidentes de trabalhos que resultam em concessões de benefícios como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. Por meio dos dados, como exemplo, no estado do Rio Grande do Sul pode verificar que no ano de 2021, totalizou 13,5 mil concessões de benefícios de auxílio-doença e 286 casos de aposentadoria por invalidez consequentes de acidente de trabalho (SMARTLAB, 2021).

Através da SmartLab é possível fazer comparações de acidentes de trabalhos entre municípios e estados do Brasil. Para este estudo utilizando um estado de cada

região com números de população parecidas, na qual se compara o número de CAT emitidos e óbitos no ano de 2021, mesmo que estes não representem o número real devido aos trabalhos informais:

Região Sul – Rio Grande do Sul com 11,4 mi habitantes, o número total de acidentes (CAT) emitidos em 2021 foram de 43,4 mil, enquanto o número de acidentes com óbitos eram de 160 ao total.

Região Nordeste – Bahia com 14,9 mi habitantes, o número de CAT emitidos totalizou 14,3 mil, já o número de acidentes com óbitos totalizou 100.

Região Norte – Pará com 8,7 mi habitantes, o número de CAT emitidos somam 8,1 mil, enquanto o número de óbito chega a 76.

Região Centro-oeste – Goiás com 7,1 mi habitantes tem registrado 15,5 mil CAT emitidas e 110 óbitos.

Região Sudeste – São Paulo com 46,3 mi habitantes tem o total de 183,5 mil CAT e 570 óbitos. (SMARTLAB, 2021).

Embora o número de emissão de CAT seja alto em alguns estados, em outros nem tanto, isso varia dependendo da realidade de cada estado e as demais peculiaridades de cada um. Nem todo o acidente de trabalho que de fato ocorre é emitido CAT, pelo fato de que há trabalhadores que não fazem parte do regime da previdência ou então que não estão filiados, não sendo emitidos a CAT de acidente de trabalho quando este ocorrer, por este motivo é provável que o número real de acidentes de trabalho seja bem maior que o informado.

Através da CAT percebe-se que a realidade de cada estado é única, um exemplo é a fiscalização de trabalho escravo e demais atividades que é responsabilidade de cada estado. O estado do Rio Grande do Sul do ano de 1995 a 2020, segundo informações obtidas através do CAT e da plataforma SmartLab, teve o total de 345 resgates de pessoas análogas à escravidão, enquanto a Bahia teve 3.378. Nesta diferenciação um destaque para o estado de São Paulo, cujo das comparações é o mais populoso, também tem um número de casos de analogia a escravidão menor que a Bahia, sendo um total de 1.901 resgatados (SMARTLAB, 2017).

Dessa forma ao analisar o número dos acidentes de trabalhos e equiparados obtidos através da emissão de CAT, repara-se que embora as legislações de proteção ao empregado sejam amplas e vigente em todo o território nacional, a realidade na forma de supervisioná-las pode variar.

A fiscalização é comprometida devido ao tamanho do Brasil, e conseqüentemente os estados também. Pois quanto maior, mais difícil seja fiscalizá-

lo em todas as suas regiões. Os dados extraídos na plataforma podem ser utilizados não somente como comparativos, mas também para a sua finalidade cabendo a cada estado por meio de suas políticas públicas implementar mudanças significativas na prevenção de acidentes de trabalhos para alcançar todas as regiões.

Tendo em vista os aspectos observados da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, não basta a criação de legislações a cada ano, aumentando cada vez mais as obrigações e deveres trabalhistas por parte do empregador se não houver uma maior fiscalização para que sejam cumpridas.

Se faz necessário também uma maior conscientização por parte dos funcionários, para que estes contribuam no cuidado do ambiente de trabalho podendo se fazer de várias maneiras, como sugerindo mudanças no ambiente para ampliar a segurança, utilizando corretamente o EPI e informando colegas que por ventura não utilizem EPI's corretamente para que o faça, auxiliando na higiene do local para um melhor ambiente, entre outros.

Diante dos fatos analisados neste capítulo, resta comprovada a responsabilidade do empregador quando se deixa de seguir as normas de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, por ato ou omissão do empregador ou causado por terceiros (funcionário) da empresa. Quando ocorrido no horário de expediente e local de labor, que resultar em acidente de trabalho ou equiparado devido o nexo entre o acidente e o trabalho desempenhado.

Quando deixado de observar as normas e comprovada a culpa ou dolo do empregador tanto no acidente de trabalho como equiparado é dever deste indenizar, assim como é seu dever a emissão da CAT, para que o empregado possa pleitear junto a Previdência Social seus benefícios quando necessário.

2 CONFIGURAÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Este capítulo centralizou-se no estudo dos requisitos necessários para configuração das indenizações de acidente de trabalho equiparado por meio de doutrinadores para que seja possível o ajuizamento de ações.

Por último, o capítulo também analisou o entendimento jurisprudencial tanto do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, quanto do Tribunal Superior do Trabalho, para identificar o entendimento majoritário destes órgãos ao julgar as demandas de acidente de trabalho equiparado.

2.1 APLICABILIDADE DE RECLAMATÓRIA TRABALHISTA PARA INDENIZAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO

O estudo da responsabilidade do empregador, das indenizações em caso de acidente de trabalho e equiparado, assim como das normas de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho são primordiais para que seja possível a compreensão de quando pode o empregado ingressar com a reclamação trabalhista e ações indenizatórias para diligenciar seus direitos. Antes de buscar pelos meios jurídicos é necessário que seja verificado se houve o preenchimento de requisitos que lhe garantem estes direitos.

O acidente de trabalho surgiu no ordenamento brasileiro em 1919, através da lei nº 3.724/19, sendo o empregador responsável pelos acidentes de trabalho sob a teoria objetiva. Nesta época as Ordenações Filipinas e o Código Civil vigente caracterizavam a responsabilidade do empregador como subjetiva através da chamada culpa aquiliana, na qual o empregado tinha como dever a necessidade de comprovar a culpa de seu empregador (CASTRO; LAZZARI, 2022).

Marisa Ferreira dos Santos (2022) ao relatar o histórico de acidente de trabalho no Brasil, escreve que por meio da Constituição Federal de 1934 buscou atribuir aos acidentes de trabalho e demais riscos da atividade, uma equidade as prestações previdenciárias através de contribuições iguais dos envolvidos, ressalva-se que o empregador continuava facultativo a contratar seguros privados se assim desejasse.

Somente no ano de 1944 por meio do decreto nº 7.036/44 surgiu norma versando sobre acidente de trabalho equiparado, o decreto ainda regulamentou sobre

as concausas e acidente de trabalho em horários de intervalo do labor, como resultado iniciou-se o pagamento de seguro obrigatório em conjunto com as demais prestações previdenciárias (CASTRO; LAZZARI, 2022).

A Constituição de 1946 tornou obrigatório a contratação de seguro contra acidentes de trabalho por parte do empregador para seus funcionários, sendo então um seguro privado. Transcorridos anos, cria-se a Constituição de 1967, embora em seus artigos não dispôs de mudanças quanto ao assunto (SANTOS, 2022).

Ainda em 1967 entra em vigência a lei nº 5.316/67, na qual em seus dispositivos originou o seguro de acidente de trabalho que passou a fazer parte da previdência social, sendo a partir de então um seguro social, e não mais um seguro privado como previa a Constituição anterior (SANTOS, 2022).

Para que ocorra o acidente de trabalho e este seja reconhecido, é necessário a verificação de elementos objetivos como forma de requisitos os quais podem chamar como características:

[...] a existência de lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Lesão corporal é aquela que atinge a integridade física do indivíduo, causando um dano físico-anatômico, enquanto a perturbação funcional é a que, sem aparentar lesão física, apresenta dano fisiológico ou psíquico, relacionado com órgãos ou funções específicas do organismo humano. (CASTRO, LAZZARI, 2022, p. 576).

No momento em que o acidente de trabalho ocorrer dentro dos requisitos de nexo causal de acidente com a atividade laborativa e, conseqüentemente ter gerado uma lesão corporal ou perturbação funcional como descrito acima, está configurado o acidente de trabalho ou acidente de trabalho equiparado. Dando assim direito ao segurado de pleitear indenização uma vez caracterizada a responsabilidade do empregador acerca do acidente de trabalho sofrido.

Em síntese, a Constituição de 1988 fez o que a anterior não havia feito, tornou o seguro contra acidentes de trabalho uma garantia constitucional aos trabalhadores e de responsabilidade do empregador, bem como garantiu direito a proteção pela previdência e seu regime. Destaca-se que, mesmo sendo a cargo do empregador o seguro, este não o exime da responsabilidade indenizatória dos acidentes decorrentes de seu ato doloso ou culposos (SANTOS, 2022).

Percebe-se que o debate acerca da indenização em acidentes de trabalho não tem elo com os bens materiais, mas sobre a vida e integridade tanto psicológica como física dos funcionários. Por este motivo quando há culpa do empregador nestes casos, é de direito do funcionário ajuizar uma reclamatória trabalhista para pleitear reparação pelos danos sofridos como perdas e danos consequentes de lesão corporal ou perturbação funcional e em alguns casos decorrentes do óbito (CASTRO; LAZZARI, 2022).

Acerca das indenizações, os doutrinadores previdenciários citam que a reparação por danos é lograda através de indenização:

No caso da reparação dos danos pelo empregador, pode o empregado obter indenização quando a empresa, por seus prepostos, ou o empregador doméstico, ou ainda o tomador de serviços terceirizados tenha incorrido em conduta dolosa ou culposa que tenha causado o infortúnio (ou quando seja o caso de responsabilização objetiva), cabendo ao demandado provar a inexistência de dolo ou culpa. A matéria, via de regra, exige prova pericial, pois cumpre investigar a existência de dano e o nexo de causalidade entre o acidente ou doença e o trabalho, no acidente típico ou doença ocupacional. (CASTRO; LAZZARI, 2022, p. 587).

A indenização ocorre quando comprovado o ato ou omissão ilícita do empregador da qual se configura como uma ação dolosa ou culposa, sendo possível responsabilizá-lo de forma objetiva, sendo buscado pelo empregado nestes casos o reparo pelo dano sofrido de forma integral.

Comprovado os danos físicos e psicológicos suportados, por meio do nexo causal mediante prova pericial, há também os danos materiais, estes um pouco mais delicado para se comprovar. Os danos materiais compreendem todos os prejuízos sofridos, tanto patrimonial como extrapatrimonial, ou seja, desde as despesas com tratamentos, medicamentos entre outros, até a redução laboral que consequentemente diminuem por vezes a rentabilidade do empregado (CASTRO; LAZZARI, 2022).

Encontra-se dispositivo legal no Código Civil que entende ser aplicável o dano material cumulado com danos morais, tem-se como exemplo casos de morte do empregado a qual é provável a indenização por danos morais e materiais (CASTRO; LAZZARI, 2022).

Conforme doutrinadores estudados, não é aplicável indenização em todo acidente de trabalho ocorrido, pois se não for demonstrada a culpa do empregador, não

há o que responsabilizá-lo, mesmo que o acidente tenha como resultado o óbito do funcionário. Também não se aplica em caso fortuito ou força maior por não ser possível a sua previsão, para que seja criada medidas de prevenção, além de culpa exclusiva de terceiros não vinculados com o labor.

Para que seja reconhecido o acidente de trabalho pela Previdência Social e por esta ser feito o pagamento de benefício ao empregado, é necessário a emissão da CAT, que irá garantir a este empregado os seus direitos básicos, como seu sustento de forma imediata. Através da CAT o regime de previdência na forma do INSS inicia o pagamento do benefício que lhe é previsto, porém mesmo que emitido pelo empregador não exclui deste a responsabilidade de indenizar caso tenha concorrido para o resultado (AYRES; CORRÊA, 2017).

Caso o empregador não emita a CAT, esta pode ser feita pelo acidentado, dependentes, sindicato, médico que atendeu ou então por autoridade pública. O empregador está sujeito a aplicação de multa, como previsão da LBPS em caso de não emitir a CAT (AYRES; CORRÊA, 2017).

Como muito se observou ao longo dos capítulos, no objetivo de evitar e prevenir os acidentes, a empresa tem dever de por em prática todos os métodos de proteção à saúde e integridade dos funcionários, estando responsabilizado em caso de acidentes com o dever de reparar os danos (ROMAR, 2021).

A responsabilidade do empregador é derivada de quatro feitos, sendo o primeiro o acidente ser um fato humano; o segundo deste acidente ter causado prejuízo/dano; em terceiro ter violado direito do empregado; e quarto existir noção de culpa por parte do empregador. Por lógica, não é qualquer acidente de trabalho que irá caracterizar a responsabilidade de indenizar do empregador, é preciso haver fundamento e ser verificado se a atitude do empregador nos acidentes de certa forma motivou para o resultado (CASTRO; LAZZARI, 2022).

O acidente de percurso que também é indenizável quando ocorrer por responsabilidade do empregador. Chegou a ser revogado por quase um ano devido a Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019, voltando a vigência após o encerramento da Medida Provisória no dia 18 de agosto de 2020 conforme o ato declaratório do congresso nacional nº 127 de 2020.

A vigência da MP fez alterações legislativas de dividiu entendimentos. Enquanto alguns doutrinadores pensavam que a revogação da alínea seria

justificável, visto que para acidentes de trabalho por equiparação não há de ser responsabilizado o empregador, se este não contribuiu para a sua ocorrência. Para outros a revogação da alínea estaria gerando danos aos trabalhadores, pois ela previa direitos e garantias em caso de afastamento por acidente de trabalho (CASTRO; LAZZARI, 2021).

Mesmo que para alguns doutrinadores esta revogação fosse justificável, não estaria correta, pois a legislação inteira é para fins previdenciários. Não há o que discutir em termos de responsabilização do empregador, cuja responsabilidade é prevista em outras legislações. A revogação da alínea estaria violando os direitos e garantias constitucionais dadas aos empregados, se não fosse mais equiparado aos acidentes de trabalho (CASTRO; LAZZARI, 2021).

Por meio do Senado Federal (2020), sabe-se que o encerramento da Medida Provisória nº 905 ocorreu em 2020. Em decorrência desta revogação o acidente de trabalho equiparado previsto no artigo 21, inciso IV, alínea “d” da LBPS, que estava até então revogado por completo, voltou a ter vigência integral na legislação, portanto a sua aplicação é possível para fins de direitos e deveres que deste decorrem. Em decorrência de sua revogação maiores estudos e aprofundados sobre esta MP foram impossibilitados de realizar, estando seu conhecimento limitado até este momento.

O direito a indenizações dos empregados que sofrem alguma lesão está assegurado pela Convenção de Leis Trabalhista (CLT). Neste caso a legislação lhe garante direito de reparação por danos extrapatrimoniais como danos morais e danos materiais. Os danos que a CLT especifica através do artigo 223-A e seguintes, são passíveis de indenização os danos morais, existenciais, estéticos e materiais (TARTUCE, 2021).

Os danos materiais são compreendidos por danos emergentes e lucros cessantes, ou seja, são as despesas e perdas pecuniárias que o empregado sofre, as quais devem ser comprovadas por meio de provas. Pode-se exemplificá-los das seguintes maneiras: os danos emergentes aqueles valores arcados indevidamente que lhe prejudicou, assim como os decorrentes de tratamentos médicos quando houver perda física. Já os lucros cessantes, como o nome já remete, são aqueles que por algum motivo deixou de receber (TARTUCE, 2021)

Danos existenciais dizem respeito a existência do funcionário, sendo aquele que decorrente de um acidente o empregado fica impedido de realizar determinada

atividade que lhe era prazerosa, embora previsto é pouco utilizado por não estar muito ligado com a questão trabalhista (CASTRO; LAZZARI, 2021).

Danos estéticos como de praxe, diz respeito a estética do indivíduo, podendo ser perda de membros, cicatrizes ou deformações, para esta espécie de dano a indenização varia conforme a gravidade da lesão. Já o dano moral atua de uma forma mais subjetiva, sendo mais difícil de mensurar, visto que este envolve o psicológico do empregado, ele é presumido devendo ser comprovado o fato que gerou o dano (CASTRO; LAZZARI, 2021).

As ações de indenização propostas em virtude de acidentes de trabalho são de competência da Justiça do Trabalho, este entendimento é constitucional, previsto no artigo 114, inciso VI da Constituição Federal. Até setembro de 2009, havia certo conflito de entendimento quanto a competência nos casos em que houve a morte do empregado e a ação era proposta pelos sucessores devido a súmula 366 do Superior Tribunal de Justiça, visto que dizia ser de competência da justiça estadual (CASTRO; LAZZARI, 2021).

A súmula foi revogada pelo Supremo Tribunal Federal sob a alegação de irrelevância quanto a definição da competência da Justiça do Trabalho. Estando desde setembro de 2009 a competência da Justiça do Trabalho o processar e julgar as ações indenizatórias de autoria do empregado como também dos sucessores em caso de óbito (CASTRO; LAZZARI, 2021).

Por todos esses aspectos conclui-se que, quando se fala em indenizações por acidente de trabalho e equiparado é necessário assimilar os seus preceitos, poderá pleitear através de ajuizamento de ação nos casos em que houver a culpa ou dolo do empregador seja ela direta ou indireta, ou seja, se o ato do empregador resultou no acidente.

Não sendo possível pleitear indenização nas hipóteses em que o acidente de trabalho é decorrente de culpa exclusiva da vítima ou de terceiros, além de com o labor não possuir vínculos, não há o que se falar em responsabilidade do empregador e conseqüentemente nem em direito a indenização, visto que este não agiu para sua ocorrência.

Dado o exposto faz-se necessário compreender que a existência de requisitos para a comprovação do dano e da responsabilidade do empregador em virtude de um acidente de trabalho ou equiparado, não é relacionado com os benefícios

previdenciários, ou seja, mesmo que não exista responsabilidade e dever de indenizar por parte do empregador, ainda pode existir uma lesão que impeça a atividade laborativa, estando assim o trabalhador em condições de receber auxílios previdenciários.

2.2 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Para o estudo mais aprofundado sobre o tema, fez-se essencial a análise das jurisprudências na justiça do trabalho. Diante disso analisou-se das decisões mais recentes do Tribunal Regional de Trabalho da 4ª Região, envolvendo a temática acidente de trabalho equiparado em um curto período de um ano, entre maio de 2021 e maio de 2022.

Quando se ingressa com uma reclamatória trabalhista, ela é ajuizada na Vara do Trabalho com competência originária de 1º grau. A regra para ajuizamento é o local da prestação dos serviços, previsto no artigo 651 da CLT. Nos casos em que o funcionário ajuizar a reclamatória o juiz analisará ou não o mérito e proferirá a sentença. Não estando conformados com a sentença, poderá as partes recorrerem em 2º grau através dos recursos ordinários.

Das sentenças de 1º grau que forem recorridas, serão analisadas em 2ª grau pelos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso do estado do Rio Grande do Sul é o Tribunal Regional de Trabalho da 4ª Região, conhecido como TRT4.

Fez-se a pesquisa jurisprudencial através de buscas com as seguintes palavras chaves: “acidente de trabalho equiparado responsabilidade do empregador indenização”, para melhor compreender o entendimento do Tribunal quanto a matéria que envolve acidente de trabalho equiparado e a responsabilidade.

A busca foi limitada de 26 de maio de 2021 a 26 de maio de 2022 que localizou um total de 1.353 acórdãos. Após a leitura das diversas ementas percebeu-se que os recursos em sua maioria, quando envolve acidente de trabalho equiparado, são de julgados de acidente de percurso buscando a responsabilidade do empregador e deste a indenização.

Para compreender o entendimento majoritário do TRT4 sobre o tema será destacado acórdãos que mais compactuam com o acidente de trabalho equiparado,

sendo os que contém em seu teor os diversos tipos de acidentes de trabalho equiparados para ser possível a compreensão das turmas.

Os critérios utilizados na delimitação dos acórdãos possibilitaram o encontro de entendimentos mais próximos do objeto de estudo, ou seja, com conteúdo legislativos e doutrinários que auxiliaram em uma melhor compreensão dos tipos de acidente de trabalho entendidos pelo TRT4.

Devido ao grande número de recursos envolvendo acidentes de percurso, ora chamado de acidente de trajeto, analisa-se o acórdão nº 0020606-16.2018.5.04.0282 julgado pela 2ª Turma do TRT4, no qual o recurso interposto pelo reclamante pleiteava a reforma da sentença no tocante ao acidente de trajeto:

ACIDENTE DE TRAJETO. Acidentes de trajeto, mesmo que assim considerados na legislação previdenciária, não implicam em responsabilização do empregador, em razão da ausência do nexo de causalidade (hipóteses aquelas em que o motivo do acidente não tem relação direta com a atividade de trabalho) ou quando não há nexo de imputação do fato ao empregador (o que não pode ser evitado ou controlado por esse). (BRASIL, 2021, “a”).

O entendimento do Tribunal foi de negar provimento ao recurso utilizando-se de fundamentos doutrinários, por compreenderem que para haver a responsabilidade do empregador em acidente de percurso, faz-se necessário nexo causal entre a atividade laborativa e a origem do acidente. O nexo causal não restou comprovado nos fatos alegados pela parte autora.

O fundamento utilizado pelo Tribunal foi de que o transporte não era de responsabilidade da empresa e que este não pode ser responsabilizado, uma vez que a equiparação é somente para fins previdenciários, além não compactuar o horário do acidente com o início do trabalho, sendo culpa exclusiva da vítima. Outra hipótese em que o Tribunal entende não ser de responsabilidade do empregador são os casos fortuitos ou de força maior por serem impossíveis de previsão.

A 2ª turma do TRT4 ao julgar o acórdão nº 0021038-64.2017.5.04.0122 negaram provimento, o reclamante recorreu alegando que a ocorrência do acidente de trabalho agravou seu estado de saúde e que o empregador teria agido com omissão ao não observar as normas técnicas inerentes e que preenche os requisitos necessários para pleito de indenização:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. Não preenchidos os pressupostos da responsabilidade jurídica afasta-se o dever de indenizar. Recurso desprovido. (BRASIL, 2021, “b”).

O entendimento da Turma para negar o provimento foi que, mesmo o reclamante alegando possuir os requisitos, a perícia médica concluiu por não haver nexos causal da enfermidade que teria se agravado com as condições de trabalho, além de não ser emitido CAT, concluíram que não houve acidente de trabalho ou doença ocupacional (acidente de trabalho por equiparação).

Acerca da responsabilidade do empregador, também não houve caracterização, pois, o empregador não agiu com dolo ou culpa, conforme artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal e também não houve culpa objetiva caracterizada, que é prevista no artigo 927 do Código Civil.

O entendimento da 1ª Turma do TRT4 ao julgar o acórdão 0020873-31.2019.5.04.0030 é de parcial provimento, a reclamada interpôs recurso pleiteando a reforma da sentença quanto a prescrição total, doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho e indenização por dano moral, além de pedidos como descontos previdenciários e fiscais:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA À ACIDENTE DE TRABALHO. REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovada a existência de nexos técnico de concausa entre as enfermidades que acometem o trabalhador e as atividades laborais desenvolvidas junto à reclamada, sem que tenha a empresa ré demonstrado a adoção de medidas destinadas a resguardar a saúde e a integridade física do empregado, faz jus o demandante à indenização por dano moral em razão da redução da capacidade laborativa e do sofrimento por ele vivenciado, acolhendo-se a irresignação da demandada, contudo, para minorar o quantum indenizatório arbitrado na sentença, adequando-o às circunstâncias apuradas no caso concreto, em atenção, inclusive, aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Dá-se provimento parcial ao recurso, no ponto. (BRASIL, 2021, “c”).

A Turma julgou parcialmente procedente, pois entende ter ocorrido a prescrição do direito que é de três anos, conforme o artigo 206, §3º, inciso V do Código Civil, ao pedido foi negado provimento por falta de informação quanto ao encerramento do vínculo empregatício nos autos.

Quanto a doença ocupacional equiparada e a indenização por dano moral se deram parcial provimento, fundamentando que houve comprovação do nexo técnico de concausa entre as patologias e os serviços prestados através do conjunto probatório nos autos produzidos.

Assim como na doutrina quando se fala de dano moral é difícil por um valor fixo, ainda mais na prática, sendo assim o entendimento da turma apreciou diversos pontos tanto do acidente, como dados sobre a atividade desempenhada e a redução da capacidade do empregado, além é claro da culpa ou dolo do empregador.

Neste acórdão houve a análise de todos os fatores, que foram fundamentais para que dar parcial provimento ao recurso, reduzindo de R\$ 30.000,00 para R\$ 20.000,00 o dano moral. Acerca do dano moral levou-se em consideração os seguintes fatores: a empresa não comprovou observar as normas de segurança para prevenção de acidentes e fornecimento de EPIs; juntamente com o nexo de concausa reconhecido. Considerou ainda a redução da capacidade laborativa e o grau de culpa do empregador para a enfermidade, além da falta de informação do encerramento do vínculo empregatício, e a da crise da reclamada.

A 2ª Turma do TRT4 julgou o acórdão 0020049-56.2021.5.04.0821 por unânime foi negado provimento. No recurso a reclamada pleiteava a reforma da decisão quanto ao cerceamento de defesa, responsabilidade da parte empregadora no segundo acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador, quanto a incapacidade laborativa, pensão mensal e lucros cessantes, além de dano moral e pagamento do tratamento odontológico e FGTS:

ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL E MORAL. PENSÃO MENSAL. A parte empregada que fica incapacitado para o trabalho ou sofre alguma limitação permanente, em razão de doença ocupacional com concausa reconhecida ou acidente de trabalho típico, tem direito ao pagamento de indenização por danos materiais e morais. (BRASIL, 2022, “a”).

A reclamada arguiu nulidade processual, alegando que, quando realizada a perícia, o perito técnico não respondeu determinadas questões formuladas em petição inicial. O relator negou provimento fundamentando que as provas pretendidas não possuíam dependência única da perícia.

Quanto a responsabilidade da empregadora e o seguro acidente de trabalho, foi comprovado o nexo de causalidade, embora em primeiro grau a decisão foi de responsabilidade subjetiva, o relator acredita que seja mais aplicável a responsabilidade objetiva, independente de qual a responsabilidade, há comprovação de ato ilícito do empregador em ambas, sendo negado o provimento.

Da incapacidade, esta restou comprovada pelo laudo médico, estando a incapacidade/limitação funcional, podendo trabalhar, mas em locais que não exija o uso do membro lesado, sendo negado o recurso que questionava a limitação.

Quanto ao pensionamento mensal, lucros cessantes, danos morais e materiais, todo o recurso foi negado provimento com fundamento em que uma vez restado comprovação da responsabilidade civil do empregador quanto ao ato ilícito, todos os pedidos são devidos e legais.

Para a 4ª Turma que julgou o acórdão 0020569-89.2018.5.04.0281 o qual recorreram tanto o reclamante quanto uma das reclamadas, sendo o pleito do reclamante a emissão da CAT e majoração do percentual de redução de capacidade laborativa, além de majoração do valor da condenação. Já a quinta reclamada recorreu quanto a responsabilidade solidária, pois alega ser necessário comprovar a relação hierárquica para configurar grupo econômico e assim ser também responsabilizada:

DOENÇA OCUPACIONAL. PERDA AUDITIVA. Constatado por meio de prova pericial médica, não infirmada por prova contrária, o nexo concausal entre a perda auditiva sofrida pelo empregado e o trabalho desenvolvido, impõe-se o reconhecimento das indenizações morais e materiais decorrentes, na proporção da responsabilidade da ré para contribuição do desencadeamento ou agravamento da lesão. Recurso ordinário do reclamante não provido, no item.

GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS. Evidenciada a existência de sócios que se misturam na titularidade e no quadro societário das empresas, reforçada pelo fato de todas terem objetivos sociais semelhantes e complementares, resta caracterizado o grupo econômico. Reconhecido o grupo econômico, mesmo que não haja formal direção, controle ou administração de uma sobre as outras, a responsabilidade das empresas reclamadas é solidária. Recurso ordinário da quinta ré não provido, no item. (BRASIL, 2021, “d”).

O recurso interposto pelo reclamante foi negado após a análise da perícia técnica quanto a doença ocupacional que é equiparada a acidente de trabalho, restou comprovado que a perda auditiva gerou-se pela contribuição de outras doenças

existentes que é tabagismo hipertensão arterial sistema e dislipidemias, além da doença ocupacional, sendo então a responsabilidade da reclamada de apenas um quarto do total da perda auditiva, sendo de 6,25%.

Este fator também foi o utilizado para manter a condenação no valor da sentença a título de aparelhos auditivos, ou seja, demonstrado que a redução auditiva foi concausa de mais de um fator e a responsabilidade da empresa se deu apenas em um não há o que exigir de pagamento integral do aparelho.

Quanto a CAT, esta foi reconhecido que a empresa deve emitir e acerca do dano existencial negou-se provimento, tendo em vista que não houve comprovação dos danos de vida, além de que a reclamada já foi condenada a pagamento de danos morais.

Em relação a responsabilidade solidária, a Turma negou recurso com fundamento no artigo 2º, parágrafo 2º da CLT que para configuração de grupo econômico a mera relação de coordenação das empresas é suficiente, ou seja, reconhece o grupo econômico devido os interesses e objetivos dos sócios a mistura destes na sociedade da reclamada e as demais empresas mesmo que este seja um grupo econômico informal, sendo legal a responsabilidade solidária.

A 7ª Turma do TRT4 julgou o acórdão 0020210-80.2018.5.04.0721 o qual a reclamada buscava a reforma da sentença sobre a culpa concorrente, indenizações tanto de danos morais quanto estéticos:

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. CULPA CONCORRENTE. Hipótese em que atribuível à empregadora apenas parte da culpa pelo evento danoso, tendo em vista que o reclamante também concorreu para que o acidente ocorresse. Presentes o nexo de causalidade e evidenciado o dano resultante da queda do trabalhador, remanesce a obrigação da reclamada de indenizar o autor pelos danos morais e estéticos experimentados, observado o grau de culpa da empresa. (BRASIL, 2021, “e”).

A responsabilidade civil da reclamada neste caso é concorrente, em decorrência do acidente de trabalho ter acontecido tanto por culpa do reclamante que não verificou corretamente as condições do poste antes de subir, quanto dos demais funcionários presentes que não verificaram também. Sendo assim a Turma negou provimento ao pedido com fundamento nos artigos 154 e seguintes da CLT e o artigo 932, inciso III do Código Civil.

Quanto aos danos morais, negou provimento fundamentando que a responsabilidade do empregador mesmo que concorrente não exclui os danos psicológicos e emocionais, além de fratura da mandíbula sofridos pelo empregado, fundamentou no entendimento pacífico de jurisprudência e doutrina.

Dos danos estéticos, no mesmo sentido do fundamento dos danos morais, de que a concorrência de culpa não exclui o dever de indenizar, negou provimento pelo fato de houve cicatrizes por diversas partes do corpo.

Realizada uma análise dos julgados proferidos pelas diversas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região, e escolhido os de maiores relevâncias e os quais compactuam com o tema de acidente de trabalho equiparado. Pode-se perceber o entendimento do Órgão é de acordo com a maior parte da doutrina, ou seja, o entendimento destas turmas é de que para existir a responsabilização do empregador é necessário que este tenha culpa ou dolo no agir e conseqüentemente nexos com o acidente de trabalho sofrido.

Em todos os julgados, as turmas entendem de forma expressa, que o artigo 21 da LBPS foi criado para equiparar as demais doenças e acidente de percurso aos acidentes de trabalho, e que quando este restar configurado através do nexo causal é dever e obrigação do empregador arcar com a sua responsabilidade.

2.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Da mesma forma como fez-se necessária a análise das jurisprudências do TRT4, para o fechamento deste estudo se faz elementar a análise dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho. Isto posto, foi feita a análise das decisões mais recentes do TST envolvendo a temática acidente de trabalho equiparado em um curto período de um ano, entre maio de 2021 e maio de 2022.

Existem casos nos quais as partes não concordam com as decisões de segundo grau, podendo então entrar com recurso de revista, o qual é analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho. A finalidade deste recurso é uniformizar as decisões dos tribunais regionais que estão em desacordo com as demais decisões, ou seja, não é analisado os fatos como provas da ação neste momento, somente as divergências jurisprudenciais.

Quanto a pesquisa realizada no site do Tribunal Superior do Trabalho, chamado de TST, utilizou-se as mesmas palavras chaves que do TRT4, sendo “acidente de trabalho equiparado responsabilidade do empregador indenização” e limitando a pesquisa também entre as seguintes datas 26 de maio de 2021 a 26 de maio de 2022.

Teve-se com resultado da pesquisa o total de 1.472 acórdãos, dos quais foram escolhidos os acórdãos de maior relevância para o estudo, com base no critério de ter nos acórdãos entendimentos mais próximos do objeto de estudo, ou seja, com conteúdo legislativos e doutrinários que auxiliaram em uma melhor compreensão dos tipos de acidente de trabalho entendidos pelo TST.

Os recursos de revista, como já explicados, são interpostos quando uma das partes entende que o julgado de segundo grau está em divergência com o entendimento majoritário do TST. O acórdão RR – 24036-51.2020.5.24.0022 julgado pela 6ª Turma com a relatora Katia Magalhaes Arruda é um destes casos, no qual o entendimento da turma do TRT não seguiu o entendimento do TST:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. CONTROVÉRSIA SOBRE A EXISTÊNCIA DE DANO. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. DANO IN RE IPSA.

1 – Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST.

2 - O TRT, ao julgar à responsabilidade civil da reclamada quanto às doenças que acometem o reclamante, reconheceu as enfermidades, onexo causal com o trabalho e a culpa da empresa: " analisando o conjunto probatório, constata-se que estão presentes os três requisitos que devem coexistir para o reconhecimento da obrigação de indenizar, exatamente porque configurado o dano , o nexo causal e a culpa , circunstâncias que conduzem a responsabilização da reclamada por eventuais danos suportados pelo reclamante, devendo ser mantida a sentença nos termos em que deferido ". Contudo, excluiu a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, em razão da ausência de incapacidade: " não havendo qualquer limitação da capacidade funcional do reclamante, entendo que não se verifica a existência de sofrimento psicológico a ensejar a indenização por dano de ordem moral , uma vez que o prejuízo material causado ao obreiro já foi reparado pela condenação ", mantendo apenas a condenação ao pagamento de diferenças entre o valor do salário e do benefício previdenciário recebido no curso dos afastamentos por motivo de saúde.

3 - Os danos morais (dor psicológica) se presumem a partir da violação dos direitos de personalidade, aferem-se in re ipsa , ou seja, não é necessária a apresentação de provas que demonstrem a ofensa moral da pessoa. O próprio fato já configura o dano, independentemente da comprovação do abalo psicológico sofrido pelo vitimado, em consequência da conduta antijurídica ensejadora da responsabilização do ofensor em compensar a lesão moral. A existência de dano moral in re ipsa , no caso de acidente de trabalho e doença ocupacional, é amplamente reconhecida na jurisprudência do TST. (BRASIL, 2022, “b”).

A fundamentação da turma para dar provimento ao recurso de revista, é o fato de que, quando ocorre um acidente de trabalho independente de comprovação ou não, está configurada a lesão por consequência danos psicológicos e a integridade do funcionário, estando as alegações do TRT de que, para que seja caracterizado o dano moral, deve estar com incapacidade laborativa para negar provimento aos danos morais em desconformidade com a jurisprudência do TST.

A 6ª Turma do TST julgou o acórdão AIRR – 615-17.2020.5.12.0038, através do relator Lelio Bentes Correa, um agravo de instrumento no qual o reclamante alega que teria comprovado a concausa da doença ocupacional com a atividade laborativa desenvolvida, por este motivo não se conforma com a decisão de segundo grau ao dar provimento para o recurso da reclamada e retirar a indenização de danos morais, o que segundo a reclamante está em divergente com a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. AGRAVAMENTO. CONCAUSA. MATÉRIA FÁTICA. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de que "não há como reconhecer a existência denexo de causalidade ou concausalidade entre a patologia da autora e as atividades que desenvolvia em favor da ré e tampouco a prática de ato ilícito por parte da empregadora". Incidência da súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Ante a existência do aludido óbice processual, deixa-se de examinar a transcendência da causa. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2022, "c").

Quando analisado o agravo de instrumento verificou este ser desprovido, sendo assim negado, por entender que o juízo possui o princípio do livre convencimento não sendo somente a juntada de uma prova o suficiente para criar sua decisão e sim o conjunto de todas as provas.

Por fim, analisam que o próprio TRT através das provas juntadas nos autos restou por não estar comprovado o nexo causal e por não existir nenhuma divergência com a jurisprudência.

A 7ª Turma do TST julgou o acórdão RR – 1010-10.2011.5.02.0262 por meio do relator Evandro Pereira Valadão Lopes, no qual a reclamada fundamenta seu

recurso com divergência jurisprudencial, alegando ter o recorrido doença degenerativa e não profissional:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE. DANOS MORAIS E MATERIAIS. PERÍODO ESTABILITÁRIO.

I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que a existência de nexo de concausalidade entre o agravamento de doença preexistente, de caráter degenerativo, e o trabalho desenvolvido em decorrência da relação de emprego configura acidente de trabalho. Precedentes.

II. O Tribunal de origem, soberano no exame do conjunto fático-probatório, consignou que "determinações dos PPRAs, mantendo um ambiente de trabalho nocivo que contribuiu para o agravamento da moléstia do reclamante. Presente, portanto, a culpa da reclamada" (fls. 278 – Visualização Todos PDFs). Assentou, também, que "as indenizações por danos morais e materiais devem ser mantidas, eis que presente a responsabilidade civil subjetiva da reclamada relativamente à situação física do obreiro" (fls. 278 – Visualização Todos PDFs).

III. Desse modo, incide o óbice consolidado na Súmula nº 333 do TST e no art. 896, § 7º, da CLT, tendo em vista que a decisão revela conformidade com a jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte Superior.

IV. Recurso de revista de que não se conhece.

2. VALOR ARBITRADO. DANOS MORAIS E DANOS MATERIAIS.

I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o debate vinculado ao valor arbitrado para reparação de ordem moral apenas se viabiliza, excepcionalmente, no controle do atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, notadamente em casos em que o valor fixado revela-se excessivamente irrisório ou exorbitante, o que não se verifica na hipótese, em que a indenização foi fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

II. O pagamento de indenização por dano material de que cuida o art. 950 do Código Civil visa reparar os danos resultantes da perda ou da redução da capacidade de trabalho.

III. Na hipótese em apreço, o Tribunal Regional condenou a parte reclamada ao pagamento de pensão, porque constatou a redução de 18,75% da capacidade laborativa para as atividades desenvolvidas para a parte reclamada. Assentou que "o percentual equivale a um valor mensal de R\$ 474,43 (quatrocentos e setenta e quatro reais e quarenta e três centavos), o qual, multiplicado por 13 (treze) parcelas mensais e 32 (trinta e dois) anos (estimativa de 44 para 76 anos), temos o resultado de R\$ 197.362,88 (cento e noventa e sete mil trezentos e sessenta e dois reais e oitenta e oito centavos), o que evidencia a razoabilidade do arbitramento efetivado na origem (R\$ 94.884,00)" (fls. 278 – Visualização Todos PDFs).

IV. Nesse contexto, uma vez constatada a proporcionalidade do percentual fixado, a decisão regional não viola o disposto no art. 944 do Código Civil, mas sim está em conformidade com o referido dispositivo legal.

V. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL, 2021, "f").

Tanto a suposta divergência jurisprudencial quanto ao suposto excesso de valor para os danos morais e materiais foram negados provimento. Analisando-se inicialmente o julgado da doença degenerativa, a turma fundamentou seu julgado informando que, embora seja uma doença degenerativa, o agravamento através da

atividade laborativa desenvolvida, visto que o pelo empregador deixou o local de labor nocivo, gera culpa da reclamada por cuidar do meio ambiente laboral e a saúde de seus funcionários, estando classificada a culpa do empregador.

Por fim a degeneração sendo agravada desta forma é considerada como uma doença de trabalho, estando em conformidade com a jurisprudência do TST e, além disso, estar a indenização pleiteada dentro do legal, após a análise, da incapacidade laborativa e do cálculo realizado.

Algumas empresas disponibilizam transporte próprio para seus funcionários, nestes casos quando ocorre um acidente a responsabilidade da empresa é a mesma de uma empresa de transporte, para melhor compreender analisa-se um julgado da 7ª Turma do TST ao julgar o acórdão Ag-RR - 123700-57.2006.5.15.0067:

AGRAVO INTERNO DA PARTE RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE CIVIL. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. EQUIPARAÇÃO AO TRANSPORTADOR. ARTIGOS 734 E 735 DO CÓDIGO CIVIL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INCIDÊNCIA.
I. A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que a responsabilidade do empregador nos casos que envolvem acidente de percurso em veículo fornecido pela empresa é objetiva, porquanto incidem as regras do contrato de transporte, previstas nos artigos 734 e 735 do Código Civil, balizadas pela cláusula de incolumidade do passageiro. Nessas hipóteses, ao fornecer transporte aos seus empregados, o empregador equipara-se ao transportador, assumindo o risco dessa atividade e atraindo para si a responsabilização civil objetiva na ocorrência de prejuízo durante o deslocamento, responsabilidade que não é elidida por culpa de terceiro. (BRASIL, 2022, “d”).

Quando se trata de transporte fornecido pelo empregador, a empresa ao transportar seus funcionários está assumindo a mesma responsabilidade contratual que as demais empresas de transporte, este é o entendimento do TST. No caso em análise mesmo que a empresa arcasse com o pernoite de seus funcionários, a mesma também disponibilizava transporte para retorno, ficando facultativo ao empregado o que achasse melhor.

Embora o acidente decorreu por culpa de terceiro, a empresa fica com a responsabilidade objetiva, visto que, ao disponibilizar o transporte se equipara a uma empresa de transportes e assim fica a seu cargo o risco existente no deslocamento. O TST ainda destaca que a culpa de terceiro não tem eficácia para eximir a responsabilidade do transportador, sendo assim a Turma negou provimento ao agravo

interposto e fora mantida a condenação da empresa ao pagamento de indenizações por dano moral e material.

É importante analisar um julgado da 3ª Turma do TST pelo relator e doutrinador Mauricio Godinho Delgado, o qual julgou um agravo de instrumento Ag-AIRR – 331-28.2014.5.01.0522:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . RITO SUMARÍSSIMO . 1. DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126/TST. 2. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. DIFERENÇAS INDEVIDAS. DISCUSSÃO AFETA AO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS. SÚMULA 126/TST. 3. ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. EXERCÍCIO DE ATIVIDADES COMPATÍVEIS COM A FUNÇÃO CONTRATADA. ART. 456, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SÚMULA 126/TST. A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. Na hipótese, contudo, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, notadamente o laudo pericial conclusivo, consignou a ausência de nexo causal ou concausal entre as atividades exercidas na Reclamada e a patologia que acomete o Reclamante (varicocele bilateral grau II), além de não constatar incapacidade laboral, ratificando, desse modo, a improcedência dos pedidos correlatos – indenização por dano moral e nulidade da dispensa, em decorrência do reconhecimento da estabilidade acidentária. Embora não se desconheça que, segundo o art. 436 do CPC/1973 (art. 479 do CPC/2015), o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial, fato é que, na hipótese em exame, a prova técnica não foi infirmada pelos demais elementos de prova constantes nos autos, de modo que persiste a conclusão regional quanto a não constatação do caráter ocupacional da alegada enfermidade. Ademais, observa-se que o TRT não

teceu quaisquer considerações a respeito das atividades efetivamente exercidas pelo Obreiro, de forma a correlacioná-la com a enfermidade constatada – limitando-se a assentar a existência de nexos de causalidade -; tampouco se manifestou quanto à eventual conduta culposa da Empregadora, e o Reclamante não cuidou de opor os competentes embargos de declaração para prequestionar tais questões fáticas, atraindo o óbice previsto na Súmula 297/TST. Com efeito, os dados fáticos registrados no acórdão recorrido são exíguos, não permitindo que esta Corte conclua pelo caráter ocupacional da enfermidade constatada. Em síntese, não cabe ao TST, diante da exiguidade de dados fáticos explicitados pelo acórdão, concluindo pela ausência dos requisitos fáticos da indenização por dano moral e da estabilidade provisória por fatores da infortunística do trabalho, abrir o caderno processual e examinar, diretamente, o conjunto probatório, chegando à conclusão diversa. Limites processuais inarredáveis da Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista. Saliente-se, ainda, que a Corte de origem concluiu ser óbice às indenizações postuladas a ausência de nexos causal ou concausal - premissa que não seria alterada pela incidência da norma inculpada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Ora, considerando que a decisão do Tribunal Regional partiu da premissa da ausência de configuração de doença ocupacional, e, por consequência, da inexistência de dano indenizável, pode-se concluir como, efetivamente, incabível a responsabilidade civil da Reclamada e as pretensões indenizatórias deduzidas. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (BRASIL, 2022, "e").

A Turma negou provimento ao agravo pelo fato de que, o laudo pericial apontou como apto total e permanente o reclamante para as suas atividades laborativas, conseqüentemente não há qualquer nexos causal entre o trabalho e a lesão. Em decorrência da ausência de nexos causal também se torna inexistente o dano restando por incabível a indenização.

Em vista dos aspectos apresentados, conclui-se que, após diversas análises quanto as decisões proferidas pelas turmas do Tribunal Superior do Trabalho, é possível compreender o entendimento deste Órgão quanto a ocorrência de acidente de trabalho equiparado.

Quanto à existência de um acidente de trabalho os órgãos jurisprudenciais entendem que é necessário nexos causal entre o acidente e a atividade laborativa desenvolvida, assim como deve existir culpa ou dolo do empregador. Percebe-se que o entendimento jurisprudencial é análogo ao entendimento doutrinário para a caracterização dos acidentes de trabalhos e a eles equiparados.

Por todos esses aspectos entende-se que, quanto as decisões que envolvem acidente de percurso ou de trajeto, têm algumas distinções quanto aos demais acidentes equiparados, pelo fato de que este ocorre fora da sede da empresa e pode

acontecer por culpa de terceiros ou até mesmo exclusiva do funcionário, sendo por estes motivos um pouco diferente dos demais acidentes equiparados.

A responsabilidade do empregador, ocorre do resultado de um ato ilícito, doloso, culposo e se possuir ligação com a atividade laboral exercida. Estando caracterizada a responsabilidade, é dever do empregador reparar os danos resultantes. Lembrando que, em caso de transporte fornecido pelo próprio empregador, este se equipara a empresa de transporte, sendo assim sua responsabilidade objetiva independente de culpa, pelo risco do deslocamento.

Em virtude dos fatos mencionados no estudo deste capítulo, conclui-se, para fins de encerramento de capítulo, que o empregador poderá ingressar com a reclamatória trabalhista quando o acidente de trabalho ou equiparado resultar em lesões e ter sido causado por ato direto ou indireto do empregador, sendo assim caracterizada a responsabilidade civil deste e seu dever e obrigação de reparar os danos causados.

O entendimento majoritário dos Órgão TRT4 e TST vão em conformidade aos doutrinários, ou seja, para configurar a responsabilidade civil do empregador, nestes casos é necessário haver nexos causal entre o acidente e a atividade laborativa desempenhada, sendo necessária comprovação da culpa ou dolo do empregador.

CONCLUSÃO

O trabalho de curso versa sobre o estudo da responsabilidade civil do empregador em acidente de trabalho equiparado sendo delimitado em acidentes de trabalho equiparado através da lei nº 8.213/91. Desenvolvido com o intuito compreender sua problemática: quando no acidente de trabalho equiparado será reconhecida a responsabilidade civil do empregador? Para atender a problemática estudou-se desde os conceitos básicos sobre o tema ao entendimento majoritário dos órgãos jurisdicionais.

No desenvolvimento dos capítulos buscou um estudo de fácil entendimento, para isso foram analisados diversos pontos essenciais em sua estrutura através de seus objetivos. O objetivo geral fora alcançado após o estudo da lei nº 8.213/91 e sua aplicação sobre o conceito de acidente de trabalho e suas finalidades. Os objetivos específicos foram estudados em dois momentos, primeiramente houve o estudo doutrinário e legislativo dos conceitos necessários para a compreensão da temática, ou seja, no primeiro momento estudou-se a responsabilidade civil, por existir entendimento divergente quanto a sua espécie.

Ainda no primeiro capítulo houve o estudo dos acidentes de trabalho e acidente de trabalho equiparado, neste caso o conflito se desencadeia quanto ao entendimento dos conceitos e conseqüentemente sua aplicação prática. Sendo finalizado com a compreensão sobre a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho e suas normas para prevenção e proteção quanto a acidente de trabalho.

Já no segundo momento focou-se na discussão sobre a configuração da responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho equiparado para elucidar quando se aplica a reclamatória trabalhista nestes casos. Em conjunto com este ponto analisou-se através de jurisprudências os entendimentos majoritários do TRT4 e do TST por um curto período de um ano, entre maio de 2021 e maio de 2022 sobre a temática de responsabilidade civil do empregador em acidente de trabalho equiparado para fins indenizatórios.

Quando realizado este trabalho surgiram duas hipóteses para a resolução de sua problemática. A primeira hipótese era “encontrar o entendimento majoritário aplicado em decisões no TRT4 e no TST de quando cabe a responsabilização do empregador em caso de acidente de trabalho equiparado”, a qual foi possível confirmá-la por meio dos estudos realizados.

O entendimento majoritário dos órgãos jurisdicionais vai em concordância com as doutrinas analisadas na qual somente poderá ser reconhecida a responsabilidade do empregador caso houver nexos causal entre o acidente e o trabalho, requerendo comprovação de dolo ou culpa do empregador.

A segunda hipótese levantada foi “não encontrar uma resposta direta a problematização, mas esclarecer conceitos de forma a ser possível identificar casos de acidente de trabalho equiparado de responsabilidade do empregador”, esta também foi possível alcançar. Por meio dos estudos foram possíveis verificar todos os conceitos necessários ao entendimento da temática, quando a estes conceitos serão a seguir expostos.

Por tudo que foi exposto ao longo deste trabalho conclui-se que a responsabilidade civil do empregador será subjetiva, por necessitar de comprovação da culpa ou dolo para sua caracterização, ou seja, necessita comprovação que o empregador agiu com dolo ou culpa e que o ato ou omissão possui nexos com o acidente de trabalho ou equiparado, devendo o empregador indenizar os danos causados.

A culpa do empregador neste caso também é obrigatória para fins indenizatórios, embora não deixa de se aplicar a responsabilidade objetiva quando o acidente de trabalho ou equiparado decorrer de ato de seu funcionário em decorrência do labor, sendo sua obrigação reparar um dano mesmo sem ser de sua autoria.

Quando estudados os conceitos de acidente de trabalho e equiparado, se fez essencial a distinção de que serão equiparados os elencados no artigo 21 da LBPS somente para fins previdenciários. Por este motivo para que seja reconhecida a responsabilidade do empregador o acidente deve ter ocorrido em exercício da atividade de trabalho e o empregador ter agido com dolo ou culpa para o resultado podendo este decorrer de diversos fatores, entre eles a não observação das normas que asseguram a saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.

Na ocorrência de um acidente de trabalho ou equiparado é dever do empregador e se este não o fizer, do empregado de emitir a CAT para que sejam garantidos os direitos previdenciários e também trabalhistas se assim necessitar o funcionário.

Conforme o estudo desenvolvido, caso o acidente tenha sido gerado por responsabilidade do empregador, antes de ajuizar a ação deverá o empregado em conjunto com seu advogado verificar nas provas existentes, se preenchem os requisitos básicos para a possibilidade de concessão de indenização, pois caso contrário de nada adiantará o ingresso via judicial se não houver direito a indenização.

Em outras palavras, somente o desejo de indenização não é suficiente, pois deve comprovar no mínimo o nexo causal entre sua lesão e a atividade laborativa, podendo ser verificado quanto ao tema e que um dos requisitos necessários é nexo causal entre o acidente e o trabalho e se comprovada a responsabilidade do empregador este deve indenizar os danos causados e que este é o entendimento dos tribunais por meio das jurisprudências analisadas.

Por fim, o trabalho foi desenvolvido com a finalidade de aprofundar os estudos sobre acidente de trabalho de uma forma simplificada e clara analisando tanto na área civil quanto do direito do trabalho, identificando as formas de configuração da responsabilidade do empregador e contribuindo assim para o ajuizamento de ações somente se verificada a responsabilidade do empregador, possibilitando a redução de morosidade com a redução de demandas.

REFERÊNCIAS

AYRES, Dennis de, Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. **Manual de Prevenção de Acidentes de Trabalho**. [BV] 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Coleção Sinopses Jurídicas volume 27 – Direito do Trabalho: teoria geral contrato, de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. [BV] 8ª Ed. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.406/2002**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 01 dez. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991**, de 24 de julho de 1991. Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 06 dez. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. “a”**. Acórdão 0020606-16.2018.5.04.0282. Segunda turma, relator Clóvis Fernando Schuch Santos, RS, Data: 10 fev. 2021. Disponível em: <<https://trt4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1166970123/recurso-ordinario-trabalhista-rot-206061620185040282/inteiro-teor-1166970134>>. Acesso em: 18 mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. “b”**. Acórdão 0021038-64.2017.5.04.0122. Segunda turma, relator Maria Silvana Rotta Tedesco, RS, Data: 10 jun. 2021. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/5slu4mdAVF0K6sGq1VHmqw>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. “c”**. Acórdão 0020873-31.2019.5.04.0030. Primeira turma, relator Rosane Sarafini Casa Nova, RS, Data: 17 nov. 2021. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/zruPnopPkcxrua9oV8x8xw>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. “a”**. Acórdão 0020049-56.2021.5.04.0821. Segunda turma, relator Clovis Fernando Schuch Santos RS, Data: 31 mar. 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/RQ-0_dg9ubCrpPpJRojPbQ>. Acesso em: 26 mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. “d”**. Acórdão 0020569-89.2018.5.04.0281. Quarta turma, relator Ana Luiza Heineck Kruse, RS, Data: 09 jun. 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/0c_wb1OjPbI42MftyYCCQ>. Acesso em 27 mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. “e”**. Acórdão 0020210-80.2018.5.04.0721. Sétima turma, relator Joe Ernando Deszuta, RS, Data: 02 set. 2021. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/pqGquOE34QifSeDgsvbV5LQ?>>. Acesso em: 27 mai. 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. “b”**. Acórdão RR – 24036-51.2020.5.24.0022. Sexta turma, relator Katia Magalhaes Arruda, Brasília, Data: 13 mai. 2022. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1500172440/recurso-de-revista-rr-240365120205240022/inteiro-teor-1500172561>>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. “c”**. Acórdão AIRR – 615-17.2020.5.12.0038. Sexta turma, relator Leilo Bentes Correa, Brasília, Data: 13 mai. 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/e9cb2757ffa01b1878ff53ff435672d2>>. Acesso em: 29 mai. 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. “d”**. Acórdão RR – 1010-10.2011.5.02.0262. Sétima turma, relator Evandro Pereira Valadão Lopes, Brasília, Data: 06 mai. 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8d4dc7acaef4005e58e0a4108dacb483>>. Acesso em: 30 mai. 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. “e”**. Acórdão Ag-RR - 123700-57.2006.5.15.0067. Sétima turma, relator Evandro Pereira Valadão Lopes, Brasília, Data: 20 abr. 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/e704bd985f697ce0bf8e6e0c5ff67ba8>>. Acesso em: 19 mai. 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. “f”**. Acórdão Ag-AIRR – 331.28.2014.5.01.0522. Terceira turma, relator Mauricio Godinho Delgado, Brasília, Data: 29 abr. 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f969650734ad997635ebf0305401cd4>>. Acesso em: 30 mai. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de Acordo com a Reforma Trabalhista**. 17 Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira, LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. [BV] 25ª Ed. 2022. Rio de Janeiro: Forense. 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira, LAZZARI, João Batista. **Direito Previdenciário**. [BV] 2ª Ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 Ed. São Paulo: 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. [BV] 20 Ed. 2021.

GOVERNO FEDERAL, Ministério do Trabalho e Previdência. **Normas Regulamentadoras – NR**. Data da publicação: 22 out. 2020, Atualizado em: 21/10/2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>> Acesso em: 09 dez. 2021.

GOVERNO FEDERAL, Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora No. 6 (NR-6)**. Atualizado em: 07 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>> Acesso em: 09 dez. 2021.

GOVERNO FEDERAL, Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora No. 12 (NR-12)**. Atualizado em: 08 out. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-12-atualizada-2021.pdf>> Acesso em: 09 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **OMS/OIT: Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm> Data da publicação: 17/09/2021. Acesso em: 09 dez. 2021.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. [BV] 6ª Ed. Rio de Janeiro: Forense. Método, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Esquematizado – Direito do Trabalho**. [BV] 7ª Ed. Editora Saraiva, 2021.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Esquematizado – Direito Previdenciário**. [BV] 12ª Ed. Editora Saraiva, 2022.

SENADO FEDERAL. **Perdem a validade nesta ter-feira duas MPs sobre o Contrato Verde e Amarelo**. Criado em: 18 ago. 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/18/perdem-a-validade-nesta-terca-feira-duas-mps-sobre-o-contrato-verde-e-amarelo>>. Acesso em: 21 jun. 2022

SMARTLAB, **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Rio Grande do Sul Frequência de Afastamentos – INSS**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em:

<<https://smartlabbr.org/sst/localidade/43?dimensao=frequenciaAfastamentos>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

SMARTLAB, **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Rio Grande do Sul Frequência de Notificações – CAT**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/43>> Acesso em: 09 dez. 2021.

SMARTLAB, **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Bahia Frequência de Notificações – CAT**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/29>>. Acesso em 26 mai. 2022.

SMARTLAB, **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Pará Frequência de Notificações – CAT**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/15>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

SMARTLAB, **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Goiás Frequência de Notificações – CAT**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/52>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

SMARTLAB, **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – São Paulo Frequência de Notificações – CAT**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/35>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

SMARTLAB. **Perfil dos casos de Trabalho Escravo – Rio Grande do Sul e Bahia**. Criado em: 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidadecompare/43?dimensao=perfilCasoSTrabalhoEscravo&compare=29>>. Acesso em: 26 mai. 2022.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. [BV] 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Direito Garantido: Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)**. Data da publicação: 02 jul. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset_publisher/0H7n/content/direito-garantido-comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat-> Acesso em: 09 dez. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **EPI's desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho**. Data da publicação: 27 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho>> Acesso em: 09 dez. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **O que é acidente de trabalho?** Disponível: <<https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 09 dez. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **Apresentação – Trabalho Seguro – TST**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao4>>. Acesso em: 14 jun. 2022.