



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

CLEONICE APARECIDA DA SILVA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE
TRABALHO**

ASSIS

2013

CLEONICE APARECIDA DA SILVA

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino de Assis), como requisito para conclusão de curso, sob orientação do Professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

ASSIS

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA, Cleonice Aparecida da.

Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente de Trabalho / Cleonice Aparecida da Silva. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA / Assis, 2013.

63 p.

Orientador: Professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1 Responsabilidade Civil. 2 Acidente de Trabalho

CDD: 340

Biblioteca da Fema

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO

CLEONICE APARECIDA DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____

Analisador (1): _____

ASSIS

2013

“Embora os mestres e os livros sejam auxiliares necessários, é do esforço próprio que se conseguem os mais completos e brilhantes resultados” (Garfield).

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha filha Aneliese, companheira que me incentivou em todos os momentos e me inspirou aos estudos e a toda a minha família que sempre me apoiou nesta jornada.

AGRADECIMENTOS

Por primeiro, agradeço a Deus que possibilitou o cumprimento de mais esta etapa.

Agradeço ao Professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pela orientação e estímulo durante do presente trabalho.

Aos demais professores e amigos que comigo trilharam este caminho.

RESUMO

O presente trabalho descreve, de forma concisa, os aspectos gerais do instituto da responsabilidade civil, bem como suas espécies e principais elementos. Destaca, ainda, a importância da prevenção de acidentes no ambiente do trabalho, traz conceitos básicos sobre a matéria trabalhista e dispõe sobre como ocorre a responsabilização civil do empregador nos casos de acidentes de trabalho.

Palavras-chave: responsabilidade civil; acidente de trabalho.

ABSTRACT

This paper describes concisely the general aspects of the institute of civil liability, as well as species and their main elements. Also highlights the importance of accident prevention in the workplace, brings basic concepts on labor matters and is available on the civil liability of the employer in cases of accidents.

Keywords: Keyword 1. civil responsibility; Keyword 2. accident at work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I – DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.1 – Conceito de Direito do Trabalho	13
1.2 – Conceitos de empregado e empregador	14
1.3 – Princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho	16
CAPÍTULO II – DA RESPONSABILIDADE CIVIL	19
2.1 – Aspectos gerais da responsabilidade civil	19
2.2 – Natureza jurídica da responsabilidade civil	20
2.3 – Funções da reparação civil	22
2.4 – Espécies de responsabilidade civil	22
2.4.1 - Responsabilidades contratual e extracontratual	23
2.4.2 – Responsabilidades objetiva e subjetiva	24
2.4.3 – Responsabilidades direta e indireta	26
2.5 – Elementos da responsabilidade civil	27
2.5.1 – Do ato ilícito	28
2.5.2 – Do dano	28
2.5.3 – Da culpa	30
2.5.4 – Do nexo causal	32
CAPÍTULO III – RESPONSABILIDADE CIVIL NO ACIDENTE DO TRABALHO.....	34
3.1 – Definição de acidente do trabalho e espécies	34
3.2 – Aplicação subsidiária do Direito Civil	35
3.3 – Competência para o julgamento das lides oriundas da relação empregatícia	36
3.4 – Tipos de responsabilização decorrentes do acidente do trabalho	36
3.5 - Indenizações em acidentes do trabalho com óbito	36
3.5.1 – Indenização dos danos emergentes	37

3.5.2 – Indenização dos lucros cessantes (pensionamento)	38
3.5.3 – Indenização dos danos morais	40
3.6 - Indenizações nos acidentes de trabalho sem óbito	43
3.6.1 – Indenização por incapacidade permanente	44
3.6.2 – Indenização por incapacidade temporária	46
3.7 – Da constituição de capital para pagamento da pensão	50
CAPÍTULO IV – MEIO AMBIENTE E SEGURANÇA DO TRABALHO	52
4.1 – Meio ambiente do trabalho como direito fundamental	52
4.2 – A responsabilidade do empregador na prevenção de acidentes	55
CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS	62

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo discutir a responsabilização do empregador nos casos de acidentes do trabalho, visto que habitualmente os trabalhadores sofrem acidentes no ambiente de trabalho ou decorrentes da atividade laborativa.

Os acidentes de trabalho causam inúmeras consequências ao trabalhador, tais como redução parcial de sua capacidade laborativa, invalidez temporária ou permanente e até a morte. E ainda aos familiares do trabalhador vítima de tais acidentes, já que por vezes se veem ceifados de um dos membros mais importantes da comunidade familiar.

Por seu turno, o empregador também sofre prejuízos, como a perda de um funcionário e o ônus de arcar com indenizações pelos danos decorrentes do acidente, estas destinadas ao próprio acidentado ou a sua família e dependentes em caso de óbito.

Nesse sentido, a presente pesquisa visa a demonstrar o papel do empregador e do empregado vítima de acidente de trabalho, bem como, de modo conciso, as indenizações cabíveis em danos decorrentes.

CAPÍTULO I – DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 – Noções de Direito do Trabalho

Para dar início ao presente trabalho é necessário abordar, de forma sucinta, o surgimento da matéria e suas conceituações básicas.

Nos dizeres de Nascimento (2011, p. 32):

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

Antes do advento da Revolução Industrial o Direito do Trabalho não era concebido nos moldes atuais, visto que predominava o regime de escravidão. Com a expansão do mundo industrializado passou-se a necessitar de normas específicas para as relações de trabalho, a fim de evitar as condições desumanas da atividade laborativa, o excesso de horas de trabalho e a exploração de menores nas atividades industriais.

No Brasil, a partir de 1.930, ocorreu a expansão do Direito do Trabalho e com a política trabalhista de Getúlio Vargas passou-se a ter maior aceitação de intervenção nas relações trabalhistas e reestruturação da ordem jurídica trabalhista no nosso país, nos moldes mantidos até a atualidade, como ressalta NASCIMENTO (2011, p. 98/99).

Nascimento destaca, ainda, que a elaboração de normas esparsas sobre a matéria culminou na junção delas e elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que ainda prevalece com atualizações (2011, p. 103).

E a partir daí surgiu a importância de se conceituar e delimitar o que é Direito do Trabalho e a quem se aplica.

Nos dizeres de Martins (2006, p.16), o “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras

e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”.

O autor destaca, ainda, a finalidade do Direito do Trabalho e a importância das boas condições do ambiente de trabalho para que o trabalhador possa exercer suas atividades de maneira mais digna. Vejamos:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições do trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador. (MARTINS, 2006, p.17)

Daí se extrai que a melhoria das condições de trabalho deve ser amparada legislativamente, protegendo o trabalhador que normalmente é o pólo mais frágil da relação trabalhista. Assim, o Direito do Trabalho por lei estabelece um mínimo a ser cumprido, assegurando direitos como limitação da jornada de trabalho, férias, salário e condições dignas e segurar para que o trabalhador preste sua atividade.

1.2 – Conceitos de empregado e empregador

A Consolidação dos Direitos do Trabalho, em seu artigo 3º, traz o conceito de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Por seu turno, Martins (2006, p. 131) conceitua empregado, em sentido amplo, como quem esta empregado na empresa e pode ser por ela utilizado. Dessa definição, destaca cinco requisitos, quais sejam: “a) pessoa física; b) não-eventualidade na prestação de serviços; c)

dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços”.

Quanto aos requisitos, passaremos a explicitá-los.

O empregado deve ser sempre pessoa física, não se admitindo pessoas jurídicas ou animais, e o trabalho deve ser prestado de forma contínua, uma vez que o contrato de trabalho é um pacto sucessivo cuja duração não pode se exaurir em uma única prestação, devendo ser duradouro e habitual, normalmente diário. Necessário, ainda, que haja subordinação na relação empregatícia, com prestação pessoal dos serviços, onde o empregado está sujeito ao cumprimento das ordens emanadas do patrão, tudo para receber em contrapartida o salário (MARTINS, 2006, p. 131, 132 e 135).

Logo, presentes estes requisitos estará configurada a figura do trabalhador.

Quanto ao empregador, também é conveniente apresentar suas definições.

A Consolidação das Leis do Trabalho o faz no artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

A legislação menciona o empregador como a empresa individual ou coletiva, porém, Martins traz definição mais abrangente:

Numa concepção mais objetiva, o empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2.757/56) (2006, p. 177).

E o empregador, pessoa física ou empresa, assume os riscos da atividade, ou seja, contrata o empregado para a prestação do trabalho, direciona a atividade do empregado, estabelece as regras para a execução das atividades e paga o salário ao empregado como contraprestação.

1.3 – Princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho

Os princípios do Direito do Trabalho são voltados para o trabalhador enquanto indivíduo e enquanto parte integrante da sociedade.

Tais princípios são de observância obrigatória, tratam de bens jurídicos expressivos tutelados pela Constituição Federal, os quais podemos citar os mais relevantes, tais como: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, inseridos no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, que dispõe:

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

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

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

V - o pluralismo político (Constituição Federal).

A dignidade da pessoa humana é ressaltada por Silva (2013, p.107) que destaca a importância o princípio não só como direito individual como direito social:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito a vida. “Concebido como referencia constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais [observam Gomes Canotilho e Vital Moreira], o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma idéia qualquer apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir ‘teoria do núcleo da personalidade’ individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana”. Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visara a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciado formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

É cediço que a dignidade da pessoa humana foi muito desprezada nas relações de trabalho, por longo período o trabalhador foi tratado de forma desprezível, encarado como objeto. As pessoas que utilizavam das mãos de obras os encaravam como proprietários, os trabalhadores

serviam a “seus senhores” e laboravam sem descanso, sob pena de perder o mínimo de sustento de suas famílias ou receberem tratamento mais desumano e cruel.

Tempos passados em que a vida se resumia a um esforço penoso, quando o trabalho escravo era recorrente e o empregado não recebia tratamento digno, como uma escravidão sem correntes, onde o trabalhador era mero instrumento a serviço da busca pelo dinheiro e poder.

Até que, com o passar do tempo, a globalização e a eterna luta pela igualdade, culminou na Declaração de Direitos Humanos, proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, que traz:

Artigo I: Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II: Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Este documento foi de fundamental importância para chegar ao princípio hoje estabelecido em nossa Constituição Federal.

Nas relações de trabalho entre patrão e empregado o respeito da dignidade da pessoa vem transformando as relações de trabalho, que tem no seu contexto o papel primordial nas modificações ocorridas na sociedade e até no comportamento das pessoas.

E em decorrência da evolução do Direito do Trabalho passa a ter importância os princípios específicos da matéria que norteiam a aplicabilidade do Direito neste âmbito.

Como princípios trabalhistas podemos destacar os seguintes: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção, de acordo com Martins (2006, p. 63) é dividido em três, que são: “a)

o *in dúbio pro operário*; b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador”. O *in dúbio pro operário* no sentido de quem terá o ônus da prova em ações trabalhistas, já que o empregado na maioria das vezes é mais frágil na relação empregatícia; a aplicação da norma mais favorável é no sentido de se criar leis que beneficiem o empregado; a aplicação da condição mais benéfica ao empregado é no sentido de respeitar as vantagens já conquistadas pelo trabalhador.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos é para garantir que o empregado não seja levado a renunciar os direitos trabalhistas assegurados pela legislação. Martins (2006, p. 64) menciona que “Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho”. Este princípio é expressamente tratado pelo artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O princípio da continuidade da relação de emprego presume a validade indeterminada do contrato de trabalho. Nesse sentido a Súmula 212, do Tribunal Superior do Trabalho: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

O princípio da primazia da realidade traz que os fatos são matéria probatória mais forte que os documentos, já que é comum o empregado, como vulnerável na relação de emprego, ser levado a assinar documentos que não sejam conformes com as atividades por ele prestadas, assim como relacionadas a salário, demissão e demais direitos.

Tais princípios são basilares do Direito do Trabalho, merecendo aplicação em todas as relações empregatícias.

CAPÍTULO II – DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Primeiramente, é importante definirmos o significado da palavra “responsabilidade”. No dicionário encontramos as seguintes definições:

Responsabilidade: 1 Qualidade de responsável. 2 *Dir.* Dever jurídico de responder pelos próprios atos e os de outrem, sempre que estes atos violem os direitos de terceiros, protegidos por lei, e de reparar os danos causados. 3 O dever de dar conta de alguma coisa que se fez ou mandou fazer, por ordem pública ou particular. 4 Imposição legal ou moral de reparar ou satisfazer qualquer dano ou perda. (Michaelis)

Destacam Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 02) que:

A palavra “responsabilidade” tem sua origem no verbo latino *respondere*, significando a obrigação que alguém tem de assumir com as consequências jurídicas de sua atividade, contendo, ainda, a raiz latina de *spondeo*, fórmula através da qual se vinculava, no Direito Romano, o devedor nos contratos verbais.

Dáí se extrai que a responsabilidade é decorrente de atos próprios ou de terceiros que causem danos a outrem.

2.1 – Aspectos gerais da responsabilidade civil

Para Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 03): “Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada – um dever jurídico sucessivo – de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados”.

E concluem que a noção jurídica de responsabilidade pressupõe uma atividade danosa de alguém que, atuando ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), ficando subordinado as consequências de seu ato, ou seja, a obrigação de reparar (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, p. 09).

Pertinentemente, Venosa define responsabilidade como:

Em princípio, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar. Haverá, por vezes, excludentes, que impedem a indenização,

como veremos. O termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as conseqüências de um ato, fato, ou negocio danoso. Sob essa noção, toda atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar. (2008, p. 01)

A doutrina, de modo geral, relaciona o dever de reparar danos ou indenizar pela responsabilidade aquelas condutas humanas que lesionam direitos de terceiros, ou seja, que extrapolem os limites da licitude.

Por sua vez, Gonçalves (2010, p.19) pontua que “toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade”, e destaca a finalidade do dever de indenizar:

Destina-se ela a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano constitui a fonte geradora da responsabilidade civil.

A professora Diniz (2010, p. 08/09) conceitua a responsabilidade e elenca quais os objetivos do instituto:

Vem a ser uma reação provocada pela infração a um dever pré-existente. É, desse modo, a conseqüência que o agente, em virtude de violação de dever, sofre pela pratica de seus atos. Tem uma função essencialmente indenizatória, ressarcitória ou reparatória. Portanto, dupla é a função da responsabilidade: a) garantir o direito do lesado à segurança; b) servir como sanção civil, de natureza compensatória, mediante a reparação do dano causado à vítima, punindo o lesante e desestimulando a pratica de atos lesivos.

Podemos concluir que a responsabilidade é fundamental para a manutenção da ordem jurídica, uma vez que aquele que sofreu lesões patrimoniais, corporais ou outras, não poderia ficar desamparado pelo ordenamento jurídico.

2.2 – Natureza jurídica da responsabilidade civil

Uma vez ocorrida a lesão e o desequilíbrio na sociedade, surge o dever de reparar os danos a fim de se restaurar a ordem anterior.

E este é o momento a se diferenciar a responsabilidade civil da responsabilidade penal, já que ambas são decorrentes, a princípio, da prática de um ato ilícito violador da ordem jurídica que desequilibra a sociedade.

Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 21) afirmam que “a consequência lógico-normativa de qualquer ato ilícito é uma sanção”, ou seja, o descumprimento de um dever legal produz a obrigação de reparar como sanção.

Essa sanção poderá ser penal, quando proveniente de descumprimento de normas estabelecidas no âmbito do Direito Penal, ou civil, quando provem do descumprimento de regras gerais que afetam a sociedade em geral.

Nesse sentido, leciona Venosa (2008, p.19) que:

Como visto, o círculo dos atos ilícitos como fatos e atos humanos é muito mais amplo: o ilícito civil nem sempre configurará uma conduta punível, descrita pela lei penal. No entanto, a idéia de transgressão de um dever jurídico está presente em ambas as responsabilidades. Cabe ao legislador definir quando é oportuno e conveniente tornar a conduta criminalmente punível. Os ilícitos de maior gravidade social são reconhecidos pelo Direito Penal. O ilícito civil é considerado de menor gravidade e o interesse de reparação do dano é privado, embora com interesse social, não afetando a princípio, a segurança pública.

O autor arremata, ainda, que “o conceito de ato ilícito, portanto, é um conceito aberto no campo civil, exposto ao exame do caso concreto e às noções referidas de dano, imputabilidade, culpa e nexos causal, as quais, também, e com maior razão, fazem parte do delito ou ilícito penal” (VENOSA, 2008, p.19).

Assim, em qualquer caso, seja ilícito penal ou ilícito civil, existe infração à lei e a um dever de conduta e quando esta conduta vem disposta na legislação penal haverá a aplicação de uma sanção penal, ou seja, de uma pena, já quando esta conduta for diluída no ordenamento jurídico haverá o dever de reparar os danos civilmente, podendo acarretar, inclusive o dever de indenizar.

2.3 – Funções da reparação civil

Os doutrinadores Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 23), ressaltam três funções da reparação civil, quais sejam: compensatória do dano à vítima; punitiva do ofensor; e desmotivação social da conduta lesiva.

A função compensatória do dano à vítima é onde esta o objetivo básico e a finalidade da reparação civil que é retornar as coisas ao estado anterior do dano. Gagliano; Pamplona Filho ressaltam que “repõe-se o bem perdido diretamente ou, quando não é mais possível tal circunstancia, impõe-se o pagamento de um *quantum* indenizatório, em importância equivalente ao valor do bem material ou compensatório do direito não redutível pecuniariamente” (2005, p. 23).

Quanto à função punitiva do ofensor, é secundária, ou seja, em primeiro vem a reposição das coisas ao estado anterior, mas os doutrinadores destacam que “embora esta não seja a finalidade básica (admitindo-se, inclusive, a sua não-incidência quando possível a restituição integral à situação jurídica anterior), a prestação imposta ao ofensor também gera um efeito punitivo pela ausência de cautela na pratica de seus atos, persuadindo-se a não mais lesionar” (2005, p. 23).

Já a função de desmotivação social da conduta lesiva, esta tem finalidade educativa, ou seja, de deixar claro que certas condutas não serão admitidas e alcançando indiretamente a própria sociedade que passa a ter um exemplo.

2.4 – Espécies de responsabilidade civil

De maneira sintetizada, faremos menção às três espécies de responsabilidade civil acentuadas pela doutrina e divididas por Diniz (2010, p. 129/130) da seguinte maneira: 1) Quanto ao fato gerador: responsabilidade contratual ou extracontratual; 2) Quanto ao fundamento: responsabilidade subjetiva ou objetiva; 3) Quanto ao agente que pratica a ação: responsabilidade direta ou indireta.

2.4.1 – Responsabilidades contratual e extracontratual

É certo que aquele que transgride um dever de conduta poderá ser obrigado a reparar eventuais danos causados, porém, como lembra Venosa (2008, p.21) que “a grande questão nessa matéria é saber se o ato danoso ocorreu em razão de uma obrigação preexistente, contrato ou negócio jurídico unilateral” e que “quando em doutrina é feita referencia singela à responsabilidade civil, devemos entender que se trata da responsabilidade extracontratual”.

Diz-se que a responsabilidade é contratual quando deriva de contrato, ou seja, é o ilícito contratual, a violação de uma obrigação anterior que, nos dizeres de Diniz (2010, p. 129): “É uma infração a um dever especial estabelecido pela vontade dos contraentes, por isso decorre de relação obrigacional preexistente e pressupõe capacidade para contratar. Baseia-se no dever de resultado, o que acarretará a presunção da culpa pela inexecução previsível e evitável da obrigação nascida da convenção prejudicial à outra parte”.

Nesta espécie de responsabilidade, por ser presumida, o ônus da prova se inverte e passa ao devedor que deverá provar que não concorreu com culpa e da exclusão de seu dever de indenizar, conforme o Código Civil que ordena:

Artigo 389, CC: Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

Artigo 393, CC: O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir.

De outra banda, a responsabilidade extracontratual (ou aquiliana) é aquela que não decorre de contrato e ocorre quando o agente viola um dever jurídico, praticando um ato ilícito, aplicando-se o disposto no Código Civil:

Artigo 186, CC: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Artigo 927, CC: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade

normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assim, podemos concluir que a responsabilidade extracontratual deriva da inobservância da lei, é uma lesão a um direito sem que entre ofensor e ofendido preexista relação jurídica. O descumprimento do dever legal (implícito de não prejudicar ninguém) traz ao lesante o dever de reparar os danos causados à vítima, com ou sem culpa conforme o caso.

Nesta espécie de responsabilidade (extracontratual), o ônus da prova cabe ao autor da ação, que deve provar que o fato se deu por culpa do lesante ou, simplesmente provar que o agente atuou em desconformidade com o dever jurídico de não lesionar, conforme GONÇALVES (2010, p. 46).

Diante do elencado percebemos diferenças nas duas espécies de responsabilidades, inclusive com relação ao ônus da prova.

2.4.2 – Responsabilidades objetiva e subjetiva

Nestas espécies de responsabilidades (objetiva ou subjetiva) a questão consiste em verificar se a culpa será ou não elemento da obrigação de reparar o dano.

A responsabilidade subjetiva tem a culpa como fundamento para a reparação de danos, ou seja, não existindo culpa não existe responsabilidade, esta teoria é chamada de teoria da culpa.

Gonçalves (2010, p. 48) aponta que “A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa”, daí a prova da ocorrência da culpa ou dano é que ira embasar o dever de indenizar.

Entretanto, há casos em que a responsabilidade será objetiva, que independe de culpa, também chamada de teoria do risco.

Sobre essa espécie de responsabilidade, Gonçalves (2010, p. 48) pontua que:

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa. Quando isso acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. Essa teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexo de causalidade, independentemente de culpa.

E conclui que para a teoria objetiva está a teoria do risco, em que todo aquele que exerce alguma atividade cria um risco de causar danos a terceiros e passa a ter o dever de reparar estes danos ainda que tenha agido sem culpa (GONÇALVES 2010, p. 49).

E para melhor compreensão da atividade de risco podemos citar como exemplos os artigos do Código Civil: o artigo 936, que trata da responsabilidade do dono do animal; artigo 937, que trata do dono do prédio em ruínas; e artigo 938, que trata do habitante da casa da qual cair coisas.

Todavia, ressalta Venosa (2008, p. 13) que essa responsabilidade sem culpa só pode ser aplicada “quando existe lei expressa que a autorize ou no julgamento do caso concreto, na forma facultada pelo parágrafo único do art. 927”, que dispõe: “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”.

O doutrinador diz que “a explicação dessa teoria objetiva justifica-se também sob o título *risco profissional*. O dever de indenizar decorre de uma atividade laborativa. É o rótulo que explica a responsabilidade objetiva nos acidentes do trabalho” (VENOSA, 2008, p. 15).

Nesse sentido, essa teoria preza pelo dever de reparação de danos, a responsabilização do causador de infortúnios, porém, deve sempre haver liame entre o fato e o prejuízo apresentado pela vítima e o mesmo ocorre com o dano, pois se ele não há que se falar em indenização, pois somente o risco não pode ocasionar reparações.

2.4.3 – Responsabilidades direta e indireta

A responsabilidade será direta quando o próprio agente causador do delito responder pela reparação dos danos causados. A responsabilidade será indireta quando provem de ato praticado por terceiro, ou seja, aquele que o agente tem o vínculo legal de responsabilidade (DINIZ, 2010, p. 130).

Venosa (2008, p. 69) explica a ideia da responsabilidade direta. Vejamos:

A primeira idéia de responsabilidade que aflora, dentro do conceito de equidade e justiça, é fazer com que o próprio causador do dano responda pela reparação do prejuízo. Essa visão é mais restrita no exame da responsabilidade e coincide com a punição do Direito Penal, cuja pena tem sentido social e repressivo. Trata-se da responsabilidade direta do causador do dano ou responsabilidade por fato próprio.

Contudo, há casos em que os danos jamais seriam ressarcidos se fosse responsabilizado somente o autor direto do ato ilícito, daí a necessidade acolhida pela legislação de, por vezes, responsabilizar alguém pelo fato de outrem.

Alguns autores denominam a responsabilidade indireta como culpa *in vigilando* daquele que responde pelos danos, visto que esta pessoa não concorreu para a pratica do ato, daí a vítima deve provar a culpa do agente causador do dano para que o responsável indireto seja obrigado a repará-lo (VENOSA, 2008, p. 71).

Da mesma forma ensina Cavalieri citado por Venosa (2008, p. 71): “Não se trata, em outras palavras, de responsabilidade por fato alheio, mas por fato próprio decorrente do dever de vigilância. Por isso, alguns autores preferem falar em responsabilidade por infração dos deveres de vigilância, em lugar de responsabilidade pelo fato de outrem”.

E o Código Civil de 2002, dispõe hipóteses que independem de prova da culpa, e se consagrou “a responsabilidade objetiva, para aquelas hipóteses que anteriormente vinham tratadas como de responsabilidade subjetiva (culposa) por presunção” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, p. 166).

Artigo 932, do CC. 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.

A única hipótese de culpa presumida (*in eligendo*) que restou pós Código Civil de 2002, é a culpa do empregador por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho, todas as demais são de culpa *in vigilando*.

Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 164/165) afirmam que:

No caso da responsabilidade por ato do empregado, o próprio Supremo Tribunal Federal foi chamado a manifestar-se a respeito, editando famosa súmula, que firmou uma presunção absoluta de culpa do patrão por ato do empregado, tornando indiscutível a sua responsabilidade civil: Súmula 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Devido ao referido artigo (932, do Código Civil), passou a haver discussão na doutrina se a responsabilidade nestes casos seria solidária ou subsidiária, entre o causador do dano e o responsável pela reparação. Para Gagliano; Pamplona Filho trata-se de responsabilidade solidária e a vítima pode exigir a reparação civil diretamente do responsável legal.

Nestes casos, o terceiro quando acionado para reparar os danos tem o ônus de provar que o causador do dano não agiu com culpa e a vítima sempre terá a faculdade de mover ação em face do terceiro ou em face do próprio causador do dano quando for mais vantajoso.

2.5 – Elementos da responsabilidade civil

Com o fim de dar melhor compreensão deste tema tão amplo como a responsabilidade civil, é preciso explicar, ainda que resumidamente, algumas causas fundamentais para a ocorrência da reparação civil, que passamos a expor.

2.5.1 – Do ato ilícito

Os atos são os que ilícitos promanam direta ou indiretamente da vontade humana e ocasionam efeitos jurídicos contrários ao ordenamento, conceitua VENOSA (2008, p. 23).

A professora Diniz (2010, p. 41), por sua vez, expõe a definição de ato ilícito:

O ato ilícito é o praticado culposamente em desacordo com a norma jurídica, destinada a proteger interesses alheios; é o que viola direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem, criando o dever de reparar tal lesão. Para que se configure o ilícito será imprescindível um dano oriundo de atividade culposa. A prática de ato ilícito, infringindo preceito normativo de tutela de interesse privado, produzindo dano a um bem jurídico, lesando direitos pessoais ou reais, dá origem ao ressarcimento do prejuízo. É de ordem pública o princípio que obriga o autor do ato ilícito a se responsabilizar pelo prejuízo que causou, indenizando-o.

Os atos ilícitos são voluntários e causam efeitos contrários ao ordenamento jurídico e a ocorrência de danos e prejuízos à vítima.

Para a existência do ato ilícito, além da voluntariedade do agente, é preciso que o ato seja praticado com dolo, quando age com a intenção de lesionar alguém, ou com culpa, quando tem consciência dos danos que podem causar assumindo o risco de provocar o dano. Logo, inexistindo ao menos culpa (salvo as exceções legais) não haverá que se falar em responsabilidade.

2.5.2 – Do dano

O dano é essencial à responsabilidade civil, uma vez que não se pode falar em indenização sem que tenha havido dano moral ou patrimonial à vítima.

Observam Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 38) que independente da espécie de responsabilidade (contratual ou extracontratual, objetiva ou subjetiva) o dano será

indispensável para sua configuração, ou seja, só há indenização se houve lesão.

E “o dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral” (DINIZ, 2010, p. 64).

Este dano deve ser atual e certo, pois não são indenizáveis danos hipotéticos ou o mero risco sofrido por alguém.

Agostinho Alvim citado por Gonçalves (2010, p. 355) leciona sobre o dano:

Dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio. Logo, a matéria do dano prende-se à da indenização, de modo que só interessa o estudo do dano indenizável.

Quanto às espécies de danos indenizáveis, podemos citar o dano material (patrimonial) e o dano moral (extrapatrimonial). Patrimonial é o dano que afeta o patrimônio do ofendido, e moral é o dano que afeta direitos inerentes ao ser humano como a personalidade sem ofender o patrimônio da vítima.

O dano material (patrimonial) se divide em dano emergente e lucro cessante. O dano emergente é o “correspondente ao efetivo prejuízo experimentado pela vítima, ou seja, o que ela perdeu”, o lucro cessante é “correspondente àquilo que a vítima deixou razoavelmente de lucrar por força do dano, ou seja, o que ela não ganhou” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO (2005, p. 45).

O dano moral (extrapatrimonial), por sua vez, é o que atinge a pessoa em seus direitos da personalidade, tais como honra, dignidade, intimidade e imagem, que causem ao lesado sofrimento, humilhação e tristeza, conforme disposto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Um dos problemas do dano moral são a verificação da existência da lesão e a fixação da quantia indenizatória, pois a reparação monetária nunca irá corresponder em qualidade e quantidade a lesão sofrida pela vítima, portanto, o Juiz deve, no caso concreto, aplicar valor indenizatório que seja capaz de compensar os prejuízos sofridos, mas sem estabelecer valores exorbitantes que levem o causador do dano à falência.

2.5.3 – Da culpa

No sistema jurídico brasileiro, em regra, o dever de ressarcir é decorrente da culpa, que por sua vez é a inobservância de um dever que o agente deveria conhecer.

Na conclusão de José De Aguiar Dias citado por Venosa (2008, p. 23): “A culpa é falta de diligência na observância da norma de conduta, isto é, o desprezo, por parte do agente, do esforço necessário para observá-la, com resultado não objetivado, mas previsível, desde que o agente se detivesse na consideração das conseqüências eventuais de sua atitude”.

Por sua vez, Sérgio Cavalieri Filho citado por Venosa (2008, p. 24) define culpa “como conduta voluntária, contrária ao dever de cuidado imposto pelo Direito, com a produção de um evento danoso involuntário, porém, previsto ou previsível”.

Com o fim de evidenciar a importância da culpa para a responsabilidade civil, vem a explicação necessária e plausível:

Para que haja obrigação de indenizar, não basta que o autor do fato danoso tenha procedido ilicitamente, violando um direito (subjetivo) de outrem ou infringindo uma norma jurídica tuteladora de interesses particulares. A obrigação de indenizar não existe, em regra, só porque o agente causador do dano procedeu objetivamente mal. É essencial que ele tenha agido com culpa: por ação ou omissão voluntária, por negligência ou imprudência, como expressamente se exige no art. 186 do Código Civil (GONÇALVES, 2010, p. 314).

Assim, atuar com culpa significa merecer censura, pois o agente poderia e deveria ter agido de outro modo e não o fez.

A culpa se divide em duas espécies para a legislação civil, qual seja, culpa *lato sensu* (sentido

amplo) que se refere a culpa intencional, ao dolo, e a culpa *stricto sensu* (sentido estrito) que é a modalidade realmente culposa decorrente de imprudência, negligência ou imperícia.

A imprudência é conduta positiva, o agente tinha o dever de não cometer o ato ou o fez sem a devida precaução. A negligência é conduta negativa, o agente não fez algo que tinha obrigação de fazer. A imperícia existiu a incapacidade técnica para exercer a atividade.

Interessante também mencionarmos as formas de comportamento culposo demonstradas por Gonçalves (2010, p. 320) que são: culpa *in eligendo*, que decorre da má escolha de representante ou preposto designado a realizar atividade do agente; culpa *in vigilando*, que é a ausência de fiscalização sobre pessoa que se encontra na guarda ou responsabilidade do agente; culpa *in custodiendo*, que decorre da falha na guarda de animal ou coisa; culpa *in comitendo*, que é uma conduta positiva do agente causadora de uma lesão; e culpa *in omittendo*, que decorre de uma omissão daquele não poderia deixar de agir.

Outra importante definição de Gonçalves (2010, p. 323) é a diferenciação entre culpa exclusiva e culpa concorrente. É importante diferenciar tais culpas, pois quando o evento danoso ocorre por culpa exclusiva da vítima, desaparece a responsabilidade do agente, porque deixa de existir a relação de causa e efeito que leva à reparação do dano.

De outro modo, quando a culpa é concorrente entre a vítima e o agente, ambos contribuem para a produção do dano e o problema é solucionado pelo artigo 945, do Código Civil que traz: “Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”.

E o último ponto imprescindível a ser tratado a título de culpa é quando ela é admitida presumidamente. A idéia clássica é que a culpa deve sempre ser provada pela vítima, porém, há casos em que a vítima tem em seu favor a culpa presumida do agente, devendo provar tão somente a relação de causalidade entre o ato do agente e o dano ocorrido, como no caso de responsabilidade objetiva, tais como: do dono do animal que responde pelos prejuízos por ele causados a terceiros ou do proprietário de edifício ou construção pelos danos decorrentes de sua ruína (artigos 936 e 937, do Código Civil, respectivamente).

2.5.4 – Do nexos causal

A responsabilidade civil não existe sem que haja relação de causalidade entre o dano e a ação que o provocou, ou seja, o fato lesivo deve ser consequência da ação.

É o liame que une a conduta do agente ao dano. É por meio do exame da relação causal que concluímos quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa, mas nunca dispensará o nexos causal. Se a vítima, que experimentou um dano, não identificar o nexos causal que leva o ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida (VENOSA, 2008, p. 48).

Portanto, é da relação de causalidade entre a conduta do agente e a lesão que se pode falar em responsabilidade civil, em reparação de tais danos.

E neste tema nos interessa três teorias: teoria da equivalência das condições; teoria da causalidade adequada; e teoria dos danos diretos e imediatos.

Para a teoria da equivalência das condições, também conhecida como *conditio sine qua non*, tudo o que concorre para a ocorrência do dano é considerado causa, sem averiguar qual foi a causa imediata, daí dizer que são equivalentes todas as condições. A crítica é que tal teoria poderia retroagir sem limites e levar à responsabilização de quem não contribuiu para que o dano acontecesse.

Já a teoria da causalidade adequada, não considera como causa todas as condições que tenham contribuído para o resultado, é feita uma análise de todas as condições para enfim considerar causa a condição adequada a produzir o dano.

E a teoria dos danos diretos e imediatos, leva em conta somente a condição que tenha causado diretamente o resultado, assim, o agente só responde pelo resultado que tenha direta e imediatamente provido da sua conduta.

Quanto a teoria adotada pelo Direito Civil Brasileiro, temos que os doutrinadores se divergem, parte da doutrina adota a teoria da causalidade adequada e a outra parte adota a teoria dos danos diretos e imediatos (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, p. 102/103).

Gonçalves defende que “das várias teorias sobre o nexo causal, o nosso Código adotou, indiscutivelmente, a do dano direto e imediato, como esta expresso no art. 403”. O referido artigo dispõe: “Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual”.

Além disso, outra questão relevante do nexo causal são as causas que o excluem: culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, e caso fortuito ou força maior.

No caso de culpa exclusiva da vítima, como dito, o agente é mero instrumento para a prática do ato, portanto, o causador do dano fica isento de qualquer responsabilidade.

No fato de terceiro, assim como na culpa exclusiva da vítima isenta o agente de responsabilidade, isso porque o terceiro é alheio à vítima e ao agente, havendo rompimento do nexo causal, ficando o terceiro obrigado à reparação dos danos.

E por fim, na ocorrência de caso fortuito ou força maior o agente também não responderá pelos danos, visto que o caso fortuito ou força maior dependem de dois requisitos: objetivo, que é a inevitabilidade do evento e subjetivo, que é a ausência de culpa na produção do resultado e, ocorrendo ambos, não há nexo causal.

CAPÍTULO III – DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO ACIDENTE DO TRABALHO

Neste capítulo trataremos da responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes do trabalho e das possíveis indenizações conforme o caso.

Mas, antes de qualquer coisa, destacamos o citado por Frediani (2004, p. 66):

Segundo informações oficiais da Previdência Social, cerca de 900 trabalhadores, diariamente, entram em gozo de auxílio-acidente por período superior a 15 dias e, aproximadamente, 50 trabalhadores deixam suas atividades laborais em virtude de incapacidade permanente ou morte. Sem quaisquer dúvidas, os números apontados demonstram ser necessária a adoção de medidas eficazes e rápidas que possam contribuir para a diminuição de tais ocorrências.

Diante do número exorbitante de acidentes do trabalho ocorridos diuturnamente temos que este passou a ser um problema de interesse social, de saúde pública. Tornou-se imprescindível conscientizar empregadores e trabalhadores para garantir um meio ambiente de trabalho saudável e seguro em nível de prevenção destes eventos.

3.1 – Definição de acidente do trabalho e espécies

Na definição de Diniz (2010, p. 507) que conceitua de modo amplo “o acidente do trabalho é o evento danoso que resulta no exercício do trabalho, provocando no empregado, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Diniz (2010, p. 507) ainda divide o acidente do trabalho em típico e atípico. Típico quando provém de acontecimento súbito e involuntário na prática do trabalho, atingindo a integridade física ou psíquica do empregado. Atípico quando provém de doença profissional peculiar a certo ramo de atividade, moléstia que é sofrida pelo empregado em razão de sua profissão que envolve fato insalubre, ou o dano sofrido pelo obreiro no ir e vir do trabalho (*in itinere*).

Por sua vez, o artigo 19, da Lei 8213/91, conceitua: “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII, do art. 11, desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

O conceito legal é insuficiente, pois não abrange a amplitude do assunto, já que existem outras causas de reparação de danos que não só o acidente do trabalho, mas ainda as doenças adquiridas por consequência da atividade laborativa.

E conforme Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 268) temos que nos atentar que o tema da responsabilidade nas relações de trabalho não se refere aos danos causados pelo empregado e sim os causados ao empregado. Isso porque, no caso do dano causado pelo empregado, a responsabilidade do empregador será objetiva, como quando um empregado causa dano a outro, o empregador ira responder com direito a regresso. Todavia, no caso do dano causado ao empregado não há norma expressa e a responsabilidade será verificada caso a caso.

3.2 – Aplicação subsidiária do Direito Civil

O tema responsabilidade civil é extremamente amplo e abrange não somente a área civilista como outras matérias relacionadas ao Direito.

E a aplicação da responsabilidade civil no âmbito do Direito do Trabalho se deve ao artigo 8º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho que ordena: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Nesse sentido, tal dispositivo autoriza a aplicação de temas legais de Direito Civil ao Direito do Trabalho, desde que compatíveis com a Constituição Federal.

3.3 – Competência para o julgamento das lides oriundas da relação empregatícia

Esse ponto é tratado pela Consolidação das Leis do Trabalho:

Artigo 643: Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

Entretanto, o tema trazia dúvidas entre os aplicadores do Direito quando o assunto eram as ações de indenizações decorrentes de acidentes do trabalho, mas já foi pacificada a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar este tipo de lide, visto que são por danos que decorrem diretamente do contrato de trabalho.

3.4 – Tipos de responsabilização decorrentes do acidente do trabalho

A responsabilidade por acidente do trabalho é dividida por Gagliano; Pamplona Filho (2005, p. 271) em três tipos: o primeiro é a responsabilização contratual que causa a eventual suspensão do contrato de trabalho e o reconhecimento da estabilidade do artigo 118, da Lei 8.213/91; o segundo é o benefício previdenciário do seguro de acidente de trabalho que é financiado pelo empregador e pago pelo Estado; e o terceiro é o da reparação civil pelos danos causados assegurado pela Constituição Federal: Artigo 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”, sendo esta última a de maior relevância no trabalho ora desenvolvido.

3.5 - Indenizações em acidentes do trabalho com óbito

A indenização a cargo do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho, estando presentes os elementos da responsabilidade civil já abordados, encontra-se pautada no princípio da reparação integral dos danos decorrentes do acidente.

O Código Civil é aplicável ao caso de acidente do trabalho com óbito e a indenização cabível está prevista no artigo 948, do Código Civil, que traz:

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

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

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

Analisando o referido artigo, podemos concluir que o inciso I prevê a reparação dos danos emergentes, enquanto o inciso II prevê a reparação dos lucros cessantes, sendo certo que quando o *caput* menciona a expressão “sem excluir outras reparações”, estamos diante da possibilidade de reparação por eventuais danos morais. Tais danos serão analisados a seguir.

3.5.1 – Indenização dos danos emergentes

Primeiramente, é interessante trazer a definição de danos emergentes.

Gonçalves (2010, p. 361) cita que dano emergente “é o efetivo prejuízo, a diminuição patrimonial sofrida pela vítima” e “representa, pois, a diferença entre o patrimônio que a vítima tinha antes do ato ilícito e o que passou a ter depois”.

Por sua vez, Diniz (2010, p. 69) define os danos emergentes:

Dano positivo ou emergente, que consiste num *deficit* real e efetivo no patrimônio do lesado, isto é, numa concreta diminuição em sua fortuna, seja porque se depreciou o ativo, seja porque aumentou o positivo, sendo, pois, imprescindível que a vítima tenha, efetivamente, experimentado um real prejuízo, visto que não são passíveis de indenização danos eventuais ou potenciais, a não ser que sejam consequência necessária, certa, e inevitável e previsível da ação. Tais prejuízos se traduzem num empobrecimento do patrimônio atual do lesado pela destruição, deterioração, privação do uso e gozo etc. de seus bens existentes no momento do evento danoso e pelos gastos que, em razão da lesão, teve de realizar.

E no que pertine ao tema tratado no presente trabalho, o artigo 948, inciso I, do Código Civil traz de maneira exemplificativa algumas hipóteses de danos emergentes nos casos de

acidentes do trabalho com óbito, mas nada impede que, sendo comprovados, outros venham a ser objeto de indenização.

Conforme sublinhado por Venosa (2008, p. 313):

As despesas de tratamento incluem tudo o que for comprovado no processo em matéria de gasto hospitalar, medicamentos, transportes para consulta e hospitais, inclusive tratamento psicológico etc. Nas despesas de funeral, estão incluídas as de sepultura (danos emergentes). Não se logrando provar as despesas de funeral, a jurisprudência tem propendido a fixá-la em cinco salários mínimos, por se tratar de gasto inevitável e que afeta a todos indiscriminadamente.

Logo, poderão ser indenizadas todas as despesas decorrentes de tratamento da vítima, funeral e luto da família, e tantas outras que forem comprovadas, sendo sempre presumidas as despesas funerárias.

3.5.2 – Indenização dos lucros cessantes (pensionamento)

Lucros cessantes é a “frustração da expectativa de lucro. É a perda de um ganho esperado” (GONÇALVES, 2010, p. 362).

Por seu turno, Diniz (2010, p. 70) destaca:

Dano negativo ou lucro cessante ou frustrado, alusivo à privação de um ganho pelo lesado, ou seja, ao lucro que ele deixou de auferir, em razão do prejuízo que lhe foi causado. Para se computar o lucro cessante, a mera possibilidade é insuficiente, embora não se exija uma certeza absoluta, de forma que o critério mais acertado estaria em condicioná-lo a uma probabilidade objetiva, resultante do desenvolvimento normal dos acontecimentos, conjugado às circunstâncias peculiares do caso concreto (RT, 434:163, 494:133).

Com relação ao tema, o artigo 948, inciso II, do Código Civil, menciona as hipóteses de lucros cessantes que podem ser aplicáveis nos casos de acidente do trabalho com óbito consistente “na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima”.

Dáí se percebe que os lucros cessantes devem ser pagos mensalmente em forma de pensão.

Venosa (2008, p. 313) salienta como deve ser fixado o montante da pensão e seu respectivo reajuste:

A pensão deve ser estabelecida com base nos proventos da vítima e sua provável expectativa de vida. A pensão deve ser reajustada sempre que houver alteração do salário mínimo (Súmula 490 do STF), ou de salários da categoria profissional da vítima. O 13º salário, ou gratificação natalina, também deve integrar a indenização, dentro do princípio de que a indenização deve ser ampla, sendo ordinariamente concedida pela jurisprudência.

Acentua, ainda, que a pensão deve ser fixada em 2/3 dos ganhos da vítima, visto que 1/3 seria destinado ao próprio sustento.

Outro ponto relevante é a duração da pensão nos casos em que o acidente do trabalho causa a morte do chefe de família, neste caso, a pensão deverá ser paga pelo tempo em que provavelmente viveria o falecido e a jurisprudência atual tem entendido que a expectativa de vida gira em torno de 65 a 70 anos de idade (GONÇALVES, 2010, p. 435).

Vejamos o que diz a jurisprudência:

PENSÃO MENSAL DEVIDA. No acidente de trabalho com óbito do empregado é devida a indenização por danos materiais em forma de pensão mensal aos seus genitores independentemente de prova material da subordinação econômica destes em relação àquele. Na verdade, o fato de que o "de cujus" residia com seus pais é suficiente para se presumir que ele ajudava nas despesas de casa. Quanto ao valor da pensão, deve ser equivalente a 2/3 da remuneração percebida pelo "de cujus", incluído o 13º salário, desde o óbito até a data em que completaria 65 anos de idade ou até a morte dos beneficiários, se antes ocorrer. RECURSO ORDINÁRIO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO (TRT-7, Recurso Ordinário: 128001320095070006 CE 0012800-1320095070006, Relator: JOSÉ ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 11/05/2011, Primeira Turma).

ACORDAM os Magistrados da 4ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso ordinário para julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos, e condenar a reclamada a pagar à reclamante pensão mensal por morte, no importe de 2/3 do último salário percebido pelo falecido na reclamada, inclusive 13º salários, observada a expectativa de vida do de cujus fixada em 65 anos de idade, corrigida, anualmente, pelos índices da poupança; a reclamada deverá proceder à constituição de capital, cuja renda assegure o cumprimento da pensão por morte; indenização por danos morais no valor de R\$ 37.290,00, equivalente a 30 salários do falecido, devidos a partir da data do óbito do de cujus, tudo na forma da fundamentação que integra e complementa este dispositivo (Acórdão nº: 20090239428 nº de pauta: 153,

Processo TRT/SP nº: 01054200838202002, Recurso Ordinário: 02 vara de Osasco, Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros, j. 31.03.2009).

Cabe destacar, que esta pensão tem natureza jurídica de reparação de danos e não se aplica o binômio necessidade/possibilidade dos alimentos em geral, neste caso por serem indenizatórios não dependem da necessidade dos lesados e devem ser fixados com base na renda que o trabalhador recebia antes do acidente.

3.5.3 – Indenização dos danos morais

O dano moral “consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, p. 61/62).

No mesmo sentido, ressalta Diniz:

O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa natural ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 do STJ), provocada pelo fato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto de seu direito repercutirá, necessariamente, em seu interesse; por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá ater-se à natureza ou índole do direito subjetivo atingido, mas ao interesse, que é pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão sobre o lesado, pois somente desse modo se poderia falar em dano moral, oriundo de uma ofensa a um bem material, ou em dano patrimonial indireto, que decorre de evento que lesa direito extrapatrimonial, como, p. ex., direito à vida, à saúde, provocando também um prejuízo patrimonial, como incapacidade para o trabalho, despesas com tratamento (2010, p. 90/91/92).

Em casos de acidente do trabalho com óbito do empregado, ainda levanta controvérsias com relação a possibilidade da indenização por dano moral.

Isso devido ao surgimento de duas situações, quando o acidentado falece imediatamente em virtude do acidente ou quando o acidentado falece depois de certo tempo em decorrência das lesões sofridas no acidente. Se o acidentado falece logo após o acidente não tem como se

afirmar que o empregado enquanto vítima sofreu danos morais, daí o direito a pleitear este tipo de indenização passa aos familiares que sofreram os danos morais por conta da morte do ente querido.

Quanto aos legitimados para a propositura das ações desta estirpe, não se pode aceitar que qualquer pessoa que tenha sofrido com o falecimento do trabalhador intente com ação, somente fazem jus a indenização por dano moral as pessoas que tinham vínculo familiar e conviviam com o acidentado no cotidiano.

Carlos Alberto Bittar citado por Gonçalves (2010, p. 381) discorre sobre os legitimados:

As pessoas legitimadas são, exatamente, aquelas que mantêm vínculos firmes de amor, de amizade ou de afeição, como os parentes mais próximos; os cônjuges que vivem em comum; os unidos estavelmente, desde que exista a efetiva aproximação e nos limites da lei, quando, por expresse, definidos (como na sucessão, em que se opera até o quarto grau, pois a lei presume que não mais prospera, daí, em diante, a afeição natural).

Diversamente ocorre quando o acidentado sofreu com as lesões decorrentes do acidente e somente após certo período veio a falecer, aí sim, como ele próprio sofreu as conseqüências deste dano imaterial é que poderá haver a transmissão do direito de pleitear a indenização aos herdeiros, nos termos do artigo 943, do Código Civil, que dispõe: “O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança”.

Já decidiu a jurisprudência:

ESPÓLIO X DANO MORAL. "Hodiernamente - quando há óbito do trabalhador - a causa de pedir, afigura-se de natureza compensatória - em reparação ao sofrimento inculcado no peito dos seus herdeiros constituídos, em seus legítimos representantes (a dor moral que nasce após a morte é a mais difícil de ser suportada) como também materiais pela necessidade de todo um quadro familiar que permanece. Apenas, em passant, e, por amor à discussão, já se faz tabula rasa a idéia de que não se justifica a indenização compensatória porque se trata de Espólio, e, este não sofre. Ora, a prevalecer este entendimento de que - em caso de morte do trabalhador - não mais existe a indenização por "danos morais" haverá de se reconhecer - como verdade absoluta - que melhor seria para o empregador que o empregado viesse a falecer, ao invés de permanecer vivo, em caso de acidente de trabalho. Assim, com o falecimento do titular do direito - empregado - o crédito por dos danos morais serve aos seus herdeiros. Seria injustificável dispor que estes - no caso presente, dois

filhos menores - não tivessem direito a uma indenização compensatória pela perda do sustento a que teriam direito, se houvesse sobrevivência de sua progenitora. Há o direito líquido e certo de partilhar do patrimônio porque nos umbrais da morte, todos os direitos e obrigações são transferidos ou obtidos" (TRT-2 - RECORD: 1244200401002008 SP 01244-2004-010-02-00-8, Relator: JUCIREMA MARIA GODINHO GONÇALVES, Data de Julgamento: 08/05/2008, 2ª TURMA, Data de Publicação: 10/06/2008).

Tal julgado deixa evidente que deve haver reparação tanto nos casos em que o trabalhador falece imediatamente no momento do acidente, como quando vem a falecer logo depois e o direito passa a seus herdeiros.

Quanto a transmissão do direito de pedir tais reparações:

Como a ação ressarcitória do dano moral funda-se na lesão a bens jurídicos pessoais do lesado, portanto inerentes à sua personalidade, em regra, só deveria ser intentada pela própria vítima, impossibilitando a intransmissibilidade sucessória e o exercício dessa ação por via sub-rogatória. Todavia, há forte tendência doutrinária e jurisprudencial no sentido de se admitir que pessoas indiretamente atingidas pelo dano possam reclamar a sua reparação (DINIZ, 2010, p. 214).

Aí temos as duas situações possíveis, dos danos serem pleiteados pelo titular direto (o próprio lesado) ou pelo titular indireto (familiares, cônjuge, etc.).

Nesse sentido, diferenciam-se os lesados em: titulares diretos, aqueles atingidos de frente pelos reflexos danosos; e titulares indiretos, aqueles que sofrem as consequências desses efeitos, por exemplo a morte do pai que provoca dano moral ao filho (Carlos Alberto Bittar citado Gonçalves, 2010, p. 380).

Importante também observar como seria a fixação dos valores indenizatórios em casos desta estirpe, já que o dano moral não possui valor fixo e tem a finalidade de consolo, de compensação da dor moral mesmo que seja impossível a reparação total.

Para tanto, observa Gonçalves (2010, p. 399) que:

Em geral, mede-se a indenização pela extensão do dano e não pelo grau de culpa. No caso do dano moral, entretanto, o grau de culpa também é levado em consideração, juntamente com a gravidade, extensão e repercussão da ofensa, bem como a intensidade do sofrimento acarretado à vítima. A culpa concorrente do lesado

constitui fator de atenuação da responsabilidade do ofensor.

Logo, na fixação do montante da indenização por danos morais prevalecerá sempre as características do caso concreto e o bom senso do magistrado.

3.6 - Indenizações nos acidentes de trabalho sem óbito

Há casos em que, felizmente, o empregado sofre o acidente de trabalho e não chega a óbito.

Todavia, mesmo nestes casos, a vítima fará jus a indenização por todos os danos que sofrer em decorrência do ato ilícito, seja por conta da incapacidade temporária ou ate mesmo permanente para o trabalho.

Tais indenizações encontram previsão legal no Código Civil:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Destarte, a lei traz para os casos de acidente do trabalho sem óbito, a indenização dos danos emergentes, lucros cessantes, danos morais e estéticos, além de outros prejuízos se devidamente comprovados.

A diferença mais saliente entre os danos decorrentes dos acidentes com óbito e dos sem óbito do empregado é que nestes o próprio lesado é quem sofre os danos e pleiteia a indenização conforme as lesões por ele experimentadas.

Deste modo, nasce a necessidade se comprovar tais lesões para que sejam mensuradas as indenizações a cada caso em particular. E a perícia técnica é imprescindível para tanto e sem dúvidas ira trazer maior convicção para que o magistrado decida os patamares das reparações. Venosa (2008, p. 317) frisa a importância da perícia técnica nestes casos: “Nesse diapasão, a perícia deverá avaliar o grau de incapacidade, devendo o juiz levar em conta a diminuição de ganho que esse percentual representa para as atividades ou ocupação habitual da vítima”.

Nestes casos, para valorar o montante da indenização será indispensável a avaliação pericial dos danos físicos e psíquicos sofridos pelo trabalhador acidentado.

3.6.1 – Indenização por incapacidade temporária

Em alguns acidentes o empregado sofre por uma incapacidade temporária de exercer atividades laborais, estes são os menos graves, contudo, o trabalhador permanece um período se recuperando das lesões ate que se convalesça e possa voltar ao labor.

Em casos assim, e aplicado o artigo 949, do Código Civil: “No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido”.

As despesas com os tratamentos do empregado se tratam dos danos emergentes e abrangem consultas médicas, internações hospitalares, medicamentos e todo o necessário para a recuperação do acidentado. E serão indenizados, ainda, os lucros cessantes, consistentes no valor que o empregado deixou de ganhar no período que ficou afastado do trabalho para tratamento das lesões.

Assim leciona Gonçalves (2010, p. 383, 384):

Na hipótese de terem sido causadas lesões corporais transitórias, que não deixam marcas, serão pagas pelo agente causador do dano as despesas do tratamento. Incluem-se nestas as despesas hospitalares, medicas etc. Se exageradas, incluindo tratamento no estrangeiro, o juiz pode glosá-las.
Também deve ser pago os lucros cessantes, isto é, aquilo que a vítima deixou de

ganhar em virtude do acidente. São os dias de trabalho perdidos. O advérbio “razoavelmente” esta a indicar que deve ser afastada a idéia de ganhos exagerados. Devem ser pagos até a obtenção da alta medica ou até ficar em condições de retornar ao trabalho normal.

Com relação aos lucros cessantes, estes serão pagos somente a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, já que nos primeiros 15 (quinze) dias o empregador continua a pagar o salário do empregado, por determinação do artigo 60, § 3º, da Lei nº 8.213/91: “Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral”.

Isso com a ressalva do trabalhador que além do emprego onde sofreu o acidente tinha outra renda (outro emprego), pois neste caso o empregador causador do ato ilícito pagará os lucros cessantes desde o dia do acidente com relação a este outro emprego.

O artigo 949, do Código Civil, menciona, ainda, a expressão “além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido”, esta colocação da lei se refere a possíveis danos morais.

Embora nem sempre a lesão corporal de natureza leve justifique pedido dessa natureza, há casos em que tal pretensão mostra-se pertinente. Se a lesão resultou de uma agressão física, por exemplo, que provocou uma situação vexatória para a vítima, é possível, conforme as circunstancias, pleitear-se a reparação do dano moral causado pela injustiça e injuriosa agressão, que será arbitrada judicialmente em cada caso (GONÇALVES, 2010, p. 441).

Além disso, pode haver casos em que a lesão leve deixe danos estéticos, com alteração da imagem, como cicatrizes que não repercutem na capacidade para o trabalho, mas ferem o psicológico do empregado e podem gerar a responsabilização do empregador por danos estéticos.

Desse modo, nos acidentes do trabalho que causem lesões leves, o empregador arcará com os danos emergentes, lucros cessantes e eventuais danos morais e estéticos, desde que devidamente comprovados e em patamares que reparem os danos sem exorbitarem os limites que o empregador consiga arcar.

3.6.2 – Indenização por incapacidade permanente total ou parcial

A indenização no caso de incapacidade permanente total ou parcial encontra-se prevista no Código Civil:

Artigo 950: Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Diniz (2010, p. 77) nos revela as nuances deste artigo:

O art. 950 refere-se às despesas de tratamento, que abrangem as feitas com assistência médica, enfermagem, remédios, aparelhos ortopédicos, radiografias etc., e aos lucros cessantes até o final da convalescença, mas será preciso que não se possibilite à vítima converter essa verba em enriquecimento indevido. Essa parcela deverá ser razoável para obter, na medida do possível, a recuperação do lesado.

A autora ressalta, ainda, que após a convalescença o acidentado terá direito a pensão fixada judicialmente no total do que recebia mensalmente quando o lesado sofreu incapacidade total para o labor. E se a incapacidade for parcial, o acidentado terá direito a uma pensão que corresponda à diferença entre o que auferia e o que passou a ganhar após ao acidente. Ainda poderá, se preferir, receber ao invés de pensão, exigir uma indenização paga em uma única vez, conforme o artigo 950, parágrafo único, do Código Civil (DINIZ, 2010, p. 77).

Comenta Silvio Rodrigues, citado por Gonçalves (2010, p. 444), um exemplo de como seria na prática um caso de incapacidade absoluta:

Desse modo, se se trata, por exemplo, de um violinista que, em virtude de acidente, perdeu um braço, houve inabilitação absoluta para o exercício de seu ofício e não mera diminuição de sua capacidade laborativa. Entretanto, a despeito de ser verdadeira a consideração acima formulada, acredito que o juiz deverá agir com ponderação ao fixar indenização em casos tais, admitindo por vezes haver apenas redução da capacidade laborativa, com o fito não só de impossibilitar um enriquecimento indevido quando a vítima possa voltar a trabalhar em outro mister, como também o de desencorajar um injustificado ócio.

Daí se depreende que o magistrado deve averiguar caso a caso qual a real necessidade do acidentado para não penalizar excessivamente o empregador nem deixar o empregado à própria sorte.

Assim como nas lesões leves que causam incapacidade temporária, aqui também o empregador ficará encarregado de indenizar os danos emergentes (despesas médicas), os lucros cessantes (o que o empregado deixou de ganhar em virtude da incapacidade), eventuais danos morais e estéticos, todos devidamente comprovados e arbitrados pelo bom senso.

Como bem lembrado por Gonçalves (2010, p. 444): “O grau de incapacidade é apurado mediante perícia médica. A indenização abrange o pagamento das despesas de tratamento, inclusive as relativas a aparelho ortopédico, o ressarcimento dos lucros cessantes e, ainda, uma pensão correspondente ao grau de redução da capacidade laborativa”, esta última quando a incapacidade for apenas parcial como já mencionamos.

Importante frisar que deve haver flexibilização na aplicação de tais responsabilidades, uma vez que deve ser considerada invalidez permanente sempre que o acidentado não puder exercer seu ofício ou profissão, pois a finalidade é a reparação dos danos.

O problema, na prática, que é comum que o empregado acidentado trabalhou longos períodos na mesma profissão e não tem qualificação nem conhecimento suficiente para atuar em outra área, o que iria inclusive obrigá-lo a aprender outro ofício, justo no momento em que ainda luta contra as seqüelas do acidente ou doença ocupacional. Nessa situação novamente caberá ao magistrado atuar com bom senso frente ao caso concreto.

Convém ainda lembrar que os lucros cessantes (o que o lesado deixou de ganhar) serão pagos de duas maneiras diferentes quando o acidentado ficar com incapacidade permanente ou incapacidade parcial.

Em casos de incapacidade permanente para o trabalho, os lucros cessantes serão fixados no valor equivalente (igual) ao que o empregado recebia até o momento do acidente.

Já nos casos de incapacidade relativa para o trabalho, os lucros cessantes serão fixados com base na diferença entre o montante que o empregado auferia antes do acidente e o valor que passou a receber depois das seqüelas.

Nesse sentido um julgado do Supremo Tribunal Federal, citado por Gonçalves (2010, p. 444):

A lesão corporal sofrida pela autora acarretou-lhe uma redução parcial na sua capacidade de trabalho, em caráter permanente, avaliada em 50%. Portanto, a partir do acidente, as rés devem indenização correspondente não somente aos danos emergentes, bem calculados e arbitrados pela sentença, como também aos lucros cessantes, correspondentes ao período em que deixou de trabalhar, que por estar hospitalizada, quer por estar impossibilitada em razão de aguardar o aparelho ortopédico e de com ele se acostumar; durante esse período, a indenização correspondente aos salários integrais que deveria perceber, sem qualquer redução; a partir daí, a indenização corresponderá a 50% do salário que deveria perceber normalmente, observada a proporção estabelecida pela sentença, isto é, entre o que a autora percebeu por ocasião do acidente e o que deveria perceber em face da alteração do salário mínimo (RTJ 57/788).

Na respeitável decisão do Supremo Tribunal Federal vem destacada outra importante garantia do empregado acidentado que ficou permanentemente incapaz para o labor, porém de modo parcial, que é a garantia de sua recuperação. Vejamos:

O pagamento dos lucros cessantes deve ser feito de modo integral até a obtenção da alta médica, ou seja, até que a vítima esteja em condições de retornar ao trabalho normal. Daí por diante, corresponderá a uma porcentagem do salário que deveria receber normalmente, proporcional à redução de sua capacidade laborativa (GONÇALVES, 2010, p. 445).

Outra distinção relevante entre a indenização por lesão leve que causa incapacidade temporária e a indenização por lesão grave que causa incapacidade permanente total ou parcial é o termo final do pagamento da pensão (lucro cessante).

Isso porque, no caso de lesão leve e incapacidade temporária, o termo final da indenização será quando da recuperação do acidentado após realizada perícia a fim de avaliar se já tem condições de retornar ao trabalho.

Enquanto no caso de incapacidade permanente o termo final da lesão será o dia do

falecimento da vítima, ou seja, a pensão é vitalícia.

Mas pode ocorrer também da vítima que teve pensão fixada por conta da incapacidade temporária sofrer uma piora em seu quadro de saúde e passar a ficar permanentemente incapacitada para o trabalho, caso em que se admitirá a majoração da pensão após previa perícia que comprove tal quadro (VENOSA, 2008, p. 317).

Já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

ACIDENTE DE TRABALHO. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE PARA O TRABALHO EM GERAL. INCAPACIDADE TOTAL E PERMANENTE PARA O TRABALHO ANTERIORMENTE EXERCIDO (MECÂNICO).

1. A interpretação teleológica do art. 950 do CCB leva à conclusão de que: o empregado que "não possa exercer o seu ofício ou profissão", e que tem direito à indenização por danos materiais correspondente à "importância do trabalho para que se inabilitou", é aquele cuja lesão resulta na incapacidade permanente total para o trabalho, não podendo ser reaproveitado seja na função anteriormente exercida, seja em outra função; diferentemente, o empregado que tem diminuída "a capacidade de trabalho", e que tem direito à indenização por danos materiais correspondente à "depreciação que ele [o trabalho] sofreu", é aquele cuja lesão resulta na incapacidade permanente parcial, podendo ser reaproveitado em outra função.

2. Em princípio, seria nesse segundo caso que se enquadraria o reclamante pois, segundo o TRT, está total e permanentemente incapacitado para exercer a função de mecânico, mas para o trabalho em geral a redução de sua capacidade foi apenas parcial.

3. Não obstante isso, para o deferimento da indenização, deve ser considerada a possibilidade real de reaproveitamento do trabalhador para outras funções. No caso, o TRT consigna que não há provas de que o reclamante esteja habilitado para outras funções, e esclarece que a função de mecânico foi - exercida pela vida toda-, sem esclarecer a sua idade. Levando-se em conta que a absorção do trabalhador pelo mercado de trabalho é consideravelmente mais difícil com o avançar da idade, torna-se temerária a pretendida redução da indenização sem esclarecimento quanto à idade do reclamante, pois poderá implicar a falta da reparação do prejuízo efetivamente sofrido. Nesse contexto, inviável a análise da alegada violação da lei, ante o óbice da Súmula n.º 126 do TST (TST - RECURSO DE REVISTA : RR 13524320105030063 1352-43.2010.5.03.0063, 6 Turma, Relator Katia Magalhães Arruda, julgamento em 22.05.13, DEJT 24.05.13).

Deste caso prático vemos a importância de se manter a pensão vitalícia a fim de evitar a impunidade do causador do ato ilícito e auxiliar a manutenção daquele que ficou debilitado, bem como de manter-se a pensão em seu valor total quando for verificado no caso concreto que, apesar do acidentado ter ficado parcialmente impedido para o trabalho há casos que fará jus ao recebimento da pensão em seu valor integral devido a impossibilidade de sua recolocação no mercado de trabalho.

Por outro lado, quando a vítima optar pelo recebimento da indenização em uma única parcela, a estimativa para verificar o valor total da reparação será a expectativa de vida estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

3.7 – Da constituição de capital para pagamento da pensão

Como mencionado, o pagamento da pensão poderá se estender por muitos anos (vitalícia) e pode ocorrer de o devedor não ter capital suficiente para arcar com o valor da pensão.

Para garantir o pagamento das indenizações, determinou o Código de Processo Civil, a constituição de capital para garantir o pagamento das indenizações:

Art. 475-Q. Quando a indenização por ato ilícito incluir prestação de alimentos, o juiz, quanto a esta parte, poderá ordenar ao devedor constituição de capital, cuja renda assegure o pagamento do valor mensal da pensão.

§ 1º Este capital, representado por imóveis, títulos da dívida pública ou aplicações financeiras em banco oficial, será inalienável e impenhorável enquanto durar a obrigação do devedor.

§ 2º O juiz poderá substituir a constituição do capital pela inclusão do beneficiário da prestação em folha de pagamento de entidade de direito público ou de empresa de direito privado de notória capacidade econômica, ou, a requerimento do devedor, por fiança bancária ou garantia real, em valor a ser arbitrado de imediato pelo juiz.

§ 3º Se sobrevier modificação nas condições econômicas, poderá a parte requerer, conforme as circunstâncias, redução ou aumento da prestação.

§ 4º Os alimentos podem ser fixados tomando por base o salário-mínimo. §

5º Cessada a obrigação de prestar alimentos, o juiz mandará liberar o capital, cessar o desconto em folha ou cancelar as garantias prestadas.

A legislação traz formas variadas de constituição de capital, podendo recair sobre imóveis de propriedade do devedor, títulos da dívida pública, aplicações financeiras em bancos oficiais e até mesmo ser garantido o pagamento da pensão por fiança bancária ou garantia real.

A constituição do capital poderá ser dispensada com a inclusão do beneficiário na folha de pagamento da empresa privada devedora (§ 2º), mas não seria a melhor solução pois até mesmo as grandes empresas chegam à falência, logo, não há motivo plausível para dispensa desta garantia tão salutar para o beneficiário da pensão.

Destarte, os casos de dispensa da constituição do capital e inclusão da folha de pagamento deve ter aplicação exclusiva para as entidades de direito público, as quais não tem possibilidade de chegar a falência. Posicionamento consolidado pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça, que adotou a Súmula nº 313: “Em ação de indenização, procedente o pedido, é necessária a constituição de capital ou caução fidejussória para a garantia de pagamento de pensão, independentemente da situação financeira do demandado”.

ACIDENTE DE TRABALHO - PENSÃO MENSAL - CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL. Deferida indenização na forma de pensionamento mensal decorrente de danos advindos de acidente de trabalho, deve-se aplicar a previsão do artigo 475-Q do CPC, para determinar-se a constituição de capital destinado a garantir o futuro adimplemento da renda mensal, por se tratar do meio mais idôneo de dar efetividade à decisão judicial, e de garantir o recebimento pelo ofendido da parcela indenizatória, de natureza alimentar (TRT-9 815020056903 PR 8150-2005-6-9-0-3, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, 3A. TURMA, Data de Publicação: 17/06/2011).

Outrossim, com relação ao § 3º, este não deve ser aplicado, pois não tem possibilidade de se modificar o valor da pensão fixada pelo juiz tão somente por alegação de modificação das condições econômicas de qualquer das partes, posto que a pensão fixada em caráter de indenização não tem caráter dos alimentos, logo o binômio necessidade/possibilidade não tem relação com o caso.

Em conclusão, a determinação de constituição de capital é medida extremamente necessária para garantir o pagamento da pensão fixada em sentença e evitar que o acidentado venha a ficar em desamparo no futuro por falta de recursos do empregador.

CAPÍTULO IV – MEIO AMBIENTE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A fim de enriquecer o presente trabalho, o último capítulo é destinado a fornecer breves noções sobre meio ambiente, segurança e prevenção dos acidentes do trabalho.

4.1 – Meio ambiente do trabalho como direito fundamental

De modo evidente, Fiorillo conceitua meio ambiente do trabalho:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio esta baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (2008, p. 22).

E o autor continua a exibição do tema: “Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a freqüentam” (FIORILLO, 2008, p. 23).

Outra referência importante para se alcançar a definição do meio ambiente do trabalho é encontrada na Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) n° 155, que traz:

Artigo 3º: Para os fins da presente Convenção: (...)
c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

E conforme a definição de Nascimento (2011, p. 476/477):

O meio ambiente do trabalho é o complexo máquina-trabalho, as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção a fadiga, outras medidas da proteção ao trabalhador, jornada de trabalho e horas extras, intervalo, descanso, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições do trabalho etc.

A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre este e o

fator técnico. Assim, há uma série de efeitos jurídicos que resultam do meio ambiente do trabalho, em especial medidas pertinentes a infortúnica. Os acidentes de trabalho são comuns, porque todo trabalho apresenta um risco que é natural.

Diante da tamanha importância do tema, qual seja meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado como fatores de saúde do trabalhador podem dizer que se trata de direito fundamental:

A tutela de um ambiente equilibrado para o exercício de atividades profissionais objetiva, a um só tempo, preservar a vida e garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, e, justamente por isso, não há como negar a tal direito a natureza jurídica de direito fundamental, o que lhe confere um status diferenciado no mundo jurídico, norteando de forma preponderante as políticas públicas voltadas para a prevenção de acidentes de trabalho (FREITAS, 2012).

Como destacado, a tutela de um ambiente de trabalho sadio é fundamental para a efetiva prevenção de acidentes de trabalho.

E este direito é constitucionalmente garantido, é colocado pela Constituição Federal como direito fundamental.

Destaca Fiorillo (2008, p. 339) que: “Com a promulgação da Constituição Federal de 1998, o poder constituinte originário elevou à categoria de direito fundamental, e, portanto, de cláusula pétrea, a proteção à saúde do trabalhador bem como de todo e qualquer destinatário das normas constitucionais”.

Ressaltou, ainda, que a proteção à saúde do trabalhador, constitucionalmente, se deu sob dois aspectos: proteção imediata e proteção mediata.

Como proteção imediata, Fiorillo (2008, p. 339/340) menciona:

Artigo 7º, Constituição Federal: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

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

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Artigo 200, Constituição Federal: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Como proteção mediata, Fiorillo (2008, p. 340) menciona:

Artigo 225, Constituição Federal: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (...)

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade; (...)

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente. (...)

§ 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

O ambiente de trabalho equilibrado é fundamental para que o trabalhador ao exercer suas atividades laborais possa realizá-las com segurança, não importando a atividade a ser realizada, desde a mais simples até as de alto grau de periculosidade. Para tanto, os empregadores devem investir em proteção pessoal e num meio ambiente seguro, adotando todas as medidas para garantir o bem estar no aspecto econômico, social, salubre e colocando em evidencia as leis, normas e medidas de segurança, garantindo o direito fundamental do trabalhador.

Fiorillo (2008, p. 342) ressalta que:

De qualquer forma, jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia. Quando se fala em relação de emprego está-se referindo àqueles *vínculos em que o trabalho é subordinado*. Em diversas passagens da Constituição Federal, podemos observar que o legislador sempre alude à relação de trabalho, ou seja, àquela em que há prestação de serviços, seja de natureza subordinada ou não. (...) O que interessa é a proteção ao meio ambiente *onde o trabalho humano é prestado*, seja em que condição for.

Com efeito, o ambiente equilibrado para o exercício de atividades profissionais visa preservar a vida e garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores. Logo, não há como negar ao mesmo a natureza jurídica de direito fundamental e norteador preponderante das políticas públicas e privadas voltadas para a prevenção de acidentes de trabalho.

4.2 – A responsabilidade do empregador na prevenção de acidentes

Os cuidados com a saúde e a prevenção de acidentes no ambiente de trabalho são fatores de extrema importância, conforme destacado por Lima (2004): As normas de segurança e medicina do trabalho dividem-se em dois aspectos: por um lado, visam a prevenção contra acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e outras formas de acidentes equiparados, isto é têm por finalidade tornar seguro meio ambiente laboral. E de outro lado, objetivam a saúde física e psíquica e a higiene do trabalhador enquanto indivíduo e parte da coletividade. Entretanto, pelo fato de convergirem para o mesmo fim, segurança e saúde do trabalho, em várias situações se entrelaçam e são interdependentes.

Zanoti (2012, p. 230/231) destaca a obrigação das empresas de cuidar da segurança do trabalhador que:

As empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, nos quais será necessária a existência de profissionais especializados (médico e engenheiro do trabalho).

O dimensionamento desses serviços depende do grau de risco da atividade principal da empresa, bem como do número total de empregados existentes no estabelecimento, de acordo com as normas baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O empregador exerce papel fundamental na prevenção dos acidentes do trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhista- CLT determina obrigações do empregador com a saúde do trabalhador, entre elas a entrega de equipamentos de proteção individual com o fim de diminuir os riscos da atividade.

Artigo 166, da CLT: A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Os equipamentos de proteção individual (EPI) são fatores determinantes para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e para amenizar os riscos próprios de cada atividade.

Além disso, tais equipamentos são de entrega gratuita e com garantia de certificado de aprovação para uso, devendo sua utilização ser feita sob a orientação de um técnico de segurança, que também deve fiscalizar o cumprimento dos equipamentos e normas pelos empregados.

Outra medida de segurança extremamente importante, e obrigatória pela Consolidação das Leis do Trabalho, é o exame médico como forma preventiva de medicina do trabalho.

Artigo 168, da CLT: Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Artigo 169, da CLT: Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Esses exames são realizados periodicamente pelo médico do trabalho da empresa e é possível, ainda, a solicitação de exames complementares averiguar possíveis doenças adquiridas no ambiente laboral.

Conforme salientado por Nascimento (2011, p. 478):

O acompanhamento da saúde do empregado é obrigação do empregador. A lei prevê exames médicos periódicos e obriga as empresas a se instrumentalizarem para tal fim. A empresa é obrigada a ter ambulatórios médicos ou, quando não possível, ter um médico que possa atender aos empregados, a fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual adequados ao risco em perfeito estado de conservação e funcionamento, a ter os equipamentos de primeiros socorros para o atendimento imediato dos empregados que se acidentam no serviço, enfim todo material necessário à prestação dos serviços de primeiros socorros médicos.

Os comentários do autor evidenciam a necessidade do empregador zelar pela saúde e segurança destinados ao trabalhador.

Em contrapartida, os trabalhadores também são elementos fundamentais na segurança do trabalho: “Os trabalhadores, por sua vez, são obrigados a cumprir as ordens das empresas, configurando ato faltoso a sua recusa injustificada em obedecer às normas gerais e pessoais, como determinações para o uso de equipamento de proteção” (NASCIMENTO, 2011, p. 478).

E são medidas simples como dialogar e esclarecer ao empregado os riscos de sua atividade, bem como realizar a inspeção de segurança regularmente que tornam efetiva a segurança no ambiente de trabalho, afastando as condutas lesivas e fatores determinantes na ocorrência dos acidentes.

Um ótimo instrumento para auxiliar na garantia da segurança do trabalhador e prevenir acidentes é a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, obrigatória em empresas com mais de 20 funcionários.

Artigo 163, da CLT: Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.
Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) sempre será composta por funcionários da empresa que são escolhidos pelos demais empregados mediante eleição com a finalidade de escolher seus representantes, titulares e suplentes, e ainda os representantes da empresa.

Nesse sentido, o empregador deve se atentar para fazer cumprir todas as normas de segurança do trabalho, fornecer e fiscalizar o uso dos equipamentos de proteção individuais e ainda esclarecer aos trabalhadores os riscos de suas atividades e deixar sempre sinalizado os perigos.

E mais, para garantir a efetiva segurança do ambiente de labor, o empregador deve se ater a detalhes, inclusive com relação a edificação. Dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 170: “As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem”.

As edificações devem ser implantadas conforme requisitos técnicos (engenharia, biomedicina etc.) que garantam a segurança e higiene, tais como: a) iluminação uniforme, geral e difusa; b) conforto térmico com ventilação natural ou artificial, uso de roupas apropriadas em casos de condições térmicas desconfortáveis; c) pisos antiderrapantes, sem saliências ou depressões ou aberturas, apropriados à circulação, sem riscos de quedas de pessoas ou objetos; d) instalações elétricas instaladas e operadas por profissional, etc. (LIMA, 2004).

Podemos citar como riscos ambientais todos aqueles que comprometem a saúde do trabalhador, com a provocação de lesões que podem perdurar por curto ou longo prazo, “são considerados risco ou agentes agressivos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, os que possam, trazer ou ocasionar danos a saúde do trabalhador, nos ambientes de trabalho, em função de sua natureza, com concentração, intensidade e tempo de exposição ao agente” (Laboratório Doutor Joelson).

A obrigação de proteger e defender o meio ambiente do trabalho é tanto do empregado quanto do empregador, entretanto, o ambiente laboral, que deve ser livre de agressões à saúde do trabalhador, exige do empregador maior responsabilidade, por ser ele (empresa, individual ou coletiva), que assume os riscos da atividade econômica.

Porém, sempre lembrando as obrigações dos trabalhadores, pois são os maiores interessados em usufruir de um meio ambiente adequado ao trabalho e manter a integridade da própria saúde. Logo, devem observar e colaborar para a efetividade das normas de segurança e medicina do trabalho, participando de cursos oferecidos e implementando as orientações recebidas como: tomar as precauções necessárias e usar os equipamentos de proteção individual, sob pena de dispensa por justa causa ou sofrer as conseqüências de sinistro indesejado.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, percebemos que por conta da globalização e do capitalismo desenfreado que vivemos, infelizmente, o trabalhador é visto como mais um instrumento e esquecido, por vezes, como ser humano.

Por tudo o explanado sobre a responsabilidade civil, subjetiva e objetiva, concluímos ser de suma importância a responsabilização do empregador nos casos de acidente do trabalho, tanto com o fim reparatório quanto com a finalidade educativa punitiva.

Todavia, tem-se que agir de maneira temperada, visto que atualmente vivemos em um país com grande número de desempregados e não se pode punir excessivamente aqueles que criam empregos e possibilitam a efetivação da dignidade da pessoa humana.

Nesse turno, o empregador deve ser compelido a pagar indenização em limites que não o levem a falência e nem causem enriquecimento ilícito às vítimas.

Cabe lembrar, ainda, que a legislação civil, no que cabe às atividades de risco, admite a utilização da responsabilidade objetiva para os casos previstos em lei. O empregador deve, sim, ser responsabilizado por todos os acidentes de trabalho ocorridos sob sua responsabilidade, independentemente de ter agido com culpa ou dolo.

Temos que considerar que para que o empregador seja responsabilizado pelo acidente do trabalho deve haver entre o dano e o ato ilícito o nexo de causalidade necessário, ou seja, só poderá ser considerado acidente do trabalho aquele ocorrido no exercício de trabalho a serviço do empregador, seja dentro dos limites da empresa, a seu caminho ou em outro local desde que esteja o empregado a serviço do empregador.

Nestes casos, a responsabilidade advém da relação contratual e da obrigação que o empregador tem que evitar a ocorrência de tais ilícitos, prevenindo acidentes e as doenças ocupacionais, mas também podemos afirmar que a responsabilidade neste caso é de natureza objetiva, e deve, por isso, arcar com os danos que causar a seus empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. 24. ed., 7º volume. São Paulo: Saraiva, 2010.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FREDIANI, Yone. Revista Magister de Direito do Trabalho. Ano IX, nº 53. Rio Grande do Sul: Magister, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo Curso de Direito Civil, Responsabilidade Civil. 3. ed, 3º Volume. São Paulo: Saraiva, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, Responsabilidade Civil. 5. ed, 4º Volume. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 36. ed., São Paulo: Malheiros, 2013.

UNIDADE DE GARANTIA DE QUALIDADE. Laboratório Doutor Joelson. Doc. Externo controlado nº DeA 28.11.1999.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil, Responsabilidade Civil. 8. ed, 4º Volume. São Paulo: Atlas, 2008.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Manual de Direito do Trabalho 3º Ano. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Ed. 2012. Assis.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 10.07.2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em 10.07.2013.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 20.07.2013.

BRASIL. Lei 8.213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 21.07.2013.

FREITAS, Ives Faiad. Meio ambiente laboral equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores. Artigo elaborado em 04/2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 28.07.2013.

LIMA, Maria Marta Rodovalho Moreira de. Acidentes do trabalho. Responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral. Artigo elaborado em 2004. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/5815/acidentes-do-trabalho/3>>. Acesso em: 29.07.2013.

MICHAELIS, Dicionário de Português On Line. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=responsabilidade>>. Acesso em 02.07.2013.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 155. Vigência nacional: 18.05.1993. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em: 28.07.2013.