



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

**BACHARELADO EM DIREITO**

**EDUARDO DE OLIVEIRA PERES**

**ACIDENTE DO TRABALHO POR CONCAUSA: OBRIGAÇÃO  
SIMULTÂNEA ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ASSIS/SP  
2019**

**EDUARDO DE OLIVEIRA PERES**

**ACIDENTE DO TRABALHO POR CONCAUSA: OBRIGAÇÃO  
SIMULTÂNEA ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial a obtenção do Certificado de Conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Dr. Jesualdo Eduardo De Almeida Junior

Orientando: Eduardo De Oliveira Peres

**ASSIS/SP  
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

P437a PERES, Eduardo de Oliveira

Acidente de trabalho por concausa: responsabilidade simultânea entre empregador e empregado / Eduardo de Oliveira Peres. – Assis, 2019.

41p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito ). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Dr. Jesualdo Eduardo de Almeida Júnior

1.Responsabilidade 2.Acidente de trabalho 3.Acidente laboral

CDD342.612

# **ACIDENTE DO TRABALHO POR CONCAUSA: OBRIGAÇÃO SIMULTÂNEA ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO**

**EDUARDO DE OLIVEIRA PERES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial a obtenção do Certificado de Conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Dr. Jesualdo Eduardo De Almeida Junior

Examinador: \_\_\_\_\_

**ASSIS/SP  
2019**

## DEDICATÓRIA

Dedico o trabalho de conclusão de curso a minha querida e adorada mãe, que muito me ensinou sobre a vida me guiando e amparando nos caminhos, por mais doloroso que seja o sacrifício a vitória sempre será compensada.

Ao meu pai, por mais que sejam grandes suas dificuldades, sempre lutou para que pudesse me dar uma vida digna e feliz.

Ao meu irmão que sempre me ajudou e apoiou em minhas decisões.

A minha namorada Andressa, por sempre estar ao meu lado e me apoiou nas horas difíceis.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que sempre continue guiando-nos através de suas bênçãos, nos dando saúde e paz para buscarmos e concretizarmos nossos objetivos.

Ao meu patrão e amigo Dr. Luís Felipe Pescada, por ter me proporcionado a grande oportunidade da minha vida, pelo apoio e incentivo.

Ao Professor Jesualdo Eduardo de Almeida Junior, pela orientação a mim dispensadas.

“É por meio do trabalho que o homem produz, constrói, se realiza e se estabelece socialmente proporcionando à coletividade não apenas atender às suas necessidades, mas evoluir”.

Carina Walker Ribeiro

## RESUMO

Este trabalho estudará o instituto da concausa, evidenciando seus principais conceitos e aspectos, em relevância a grande discussão de quem cabe a responsabilidade jurídica e doutrinária entre empregador e empregado. A concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado dessa forma, a responsabilidade do empregador se dá conforme art. 7º XXVIII da CF, todavia danos decorrentes de doenças ocupacionais depende da demonstração dos requisitos da responsabilidade civil, quais sejam: Dano ou prejuízo, conduta culposa omissiva ou comissiva e nexo de causalidade entre a conduta e o dano, nos termos do art. 186 e 927 do Código Civil. Todavia ocorre que o código civil de 2002 a lei nº 8.213/91 e a teoria da responsabilidade objetiva trabalhista cujo é um instituto de muita relevância, estabelece uma responsabilidade concorrente no direito coletivo por parte do patrão e do empregado nas circunstâncias que as legislações acima citadas tem grande influência também na segurança do trabalho buscando evitar determinadas doenças e prejuízos a empresa. A confecção deste trabalho terá o método de pesquisa descritiva e dedutiva, tendo como escopo análise bibliográfica, com a leitura de livros, revistas dos tribunais, artigos jurídicos e jurisprudências disponibilizados na internet, no qual estará descrito ao final do presente trabalho.

**Palavras-chave:** Acidente laboral, Concausa, Responsabilidade jurídica, Responsabilidade objetiva.



## ABSTRACT

This paper will study the institute of concausa, highlighting its main concepts and aspects, in relevance the great discussion of who fits the legal and doctrinal responsibility between employer and employee. Concausa is another cause that, in addition to the main cause, contributes to the result in this way, the employer's responsibility is as art. 7 ° XXVIII of the CF, however damage resulting from occupational diseases depends on the demonstration of the requirements of liability, such as: Damage or injury, omissive or commissive misconduct and causal link between the conduct and the damage, pursuant to art. 186 and 927 of the Civil Code. However, the 2002 Civil Code, Law No. 8,213 / 91 and the Theory of Objective Liability, which is a very relevant institute, establishes a concurrent liability in the collective law on the part of the employer and the employee in the circumstances. The aforementioned laws also have a great influence on work safety, seeking to avoid certain diseases and losses to the company. The preparation of this work will have the method of descriptive and deductive research, having as scope bibliographic analysis, reading books, court magazines, legal articles and jurisprudence available on the Internet, which will be described at the end of this work.

**Keywords:** Accident at work, Concausa, Legal liability, Objective liability.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**CC:** Código Civil

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho

**CPC:** Código de Processo Civil

**CRFB/1988:** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

**DRT:** Delegacia Regional do Trabalho

**MTE:** Ministério do Trabalho e Emprego

**CIPA:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

**NR:** Norma Regulamentadora

**STJ:** Superior Tribunal de Justiça

**TRT:** Tribunal Regional do Trabalho

**TST:** Tribunal Superior do Trabalho

**STF:** Superior Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 DIREITO DO TRABALHO: HISTÓRICO E PRINCÍPIOLÓGICO</b> .....	<b>13</b>
2.1 - CONCEITO DE PRINCÍPIOS.....	13
2.2 – CONCEITO DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.2.1 – Princípios Do Direito Do Trabalho .....	15
2.2.2 Princípios Gerais .....	15
2.2.3 Princípios Amparados No Direito Do Trabalho.....	16
2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	20
2.3.1 Escravidão.....	20
2.3.2 Servidão .....	21
2.3.3 Corporações De Ofício .....	22
2.3.4 Revolução Industrial .....	23
2.3.5 Trabalho Na Sua Atualidade .....	24
<b>3 OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR</b> .....	<b>25</b>
3.1 OBRIGAÇÃO DO EMPREGADO .....	26
3.2 SAÚDE DO TRABALHADOR QUANTO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA.....	28
3.3 ACIDENTE DE TRABALHO .....	30
3.4 ACIDENTE DE TRABALHO POR CONCAUSA .....	34
<b>4. CONCLUSÃO</b> .....	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a evolução da sociedade diversas dúvidas que surgiam no campo do Direito do Trabalho, que pode ser conceituado como um ramo jurídico cujo busca disciplinar as relações de trabalho, regulamentado através de Leis específicas e Princípios Jurídicos, os direitos e os deveres do empregador e do empregado.

Este ramo do direito é caracterizado pelo seu dinamismo, ou seja, alterações no ambiente laboral. Os Acidentes Laborais Concausa são exemplos de questões que necessitam de amparo legal para serem resolvidos sem prejuízos para as partes, pois é um instituto em que são considerados como responsáveis, tanto o empregador como o empregado, afinal, o motivo do acidente e possivelmente da morte do empregado, não é exclusivamente e unicamente da execução do serviço, ou seja, existem dois eventos, que somados, podem levar ao acidente ou a morte, mas que isolados não.

O propósito deste trabalho é fazer uma análise precisa dos Acidentes que possui a Concausa, buscando uma explicação sistemática e concisa. A grosso modo é possível que doenças ocupacionais possuam mais de uma causa “concausa”, que pode ter relação ou não em uma determinada atividade trabalhista, entende-se então que é um fato gerador adverso que ao se juntar a causa principal possui um determinado resultado, importante salientar a concausa possui o papel de reforçar algum advento, ele não inicia e tão menos interrompe.

Será abordado no primeiro capítulo a origem juntamente com a evolução histórica do direito do trabalho, evidenciando os princípios que enquadram e norteiam o ramo do direito do trabalho, caminhando por toda sua história até os dias atuais.

Será estudado em seguida obrigações que cabem e estabelece entre o prestador de serviço e o empregador que se insere tanto individual e coletivo, evidenciando a dignidade da pessoa humana que por sua vez insere a saúde do trabalhador e finalmente adentrar aprofundado no instituto da concausa conceituando e fundamentando. Ainda, será tratado a aplicabilidade legal nas responsabilidades tanto do empregador quanto do empregado quando ocorrer a concausa, se embasando doutrinariamente e colocando em discussão as decisões impetradas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Ainda, será tratado a aplicabilidade legal nas responsabilidades tanto do empregador quanto do empregado quando ocorrer a concausa, se embasando doutrinariamente e colocando em discussão as decisões impetradas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

## 2 DIREITO DO TRABALHO: HISTÓRICO E PRINCÍPIOLÓGICO

Desde de o início o homem tem o dever de trabalhar, no princípio o seu conceito de trabalho se dava na sua sobrevivência no qual era do simples fato de buscar seu alimento, tal atividade no decorrer dos tempos foi se aprimorando que de certa forma deu espaço a novos campos até se encaixar no modelo capitalista dos dias atuais, tendo como parte da vida de um prestador de serviço o salário mensal e diversos direitos e deveres.

Para obter um entendimento do ramo do direito que pertence o trabalho, é necessário sintetizar quaisquer que sejam os aspectos relacionados, desde sua iniciação no princípio até os dias atuais, o conceituando e também evidenciando seus princípios basilares e norteadores.

### 2.1 - CONCEITO DE PRINCÍPIOS.

Ao adentrar no campo do estudo de princípios é necessário entender que no direito, princípios tem funções distintas, surgindo em um plano implícito ou explícito, no qual tem função na interpretação do direito de forma fundamental. Princípio é tudo aquilo que orienta o operador do Direito na sua atividade interpretativa. Em alguns casos, o princípio jurídico assume as feições da própria regra jurídica ao estabelecer normas de conduta a serem observadas pelas pessoas.

A palavra princípio surge do latim principium no qual seu significado é (origem, começo), em conformidade com a interpretação jurídica e literária, é uma configuração fundamental no ramo do direito, que pode ser interpretada com algo que conduz a solução de determinado caso, entende-se que é a força de tornar inválidas as decisões que contraponham direitos fundamentais.

Princípio jurídico é definido como um conjunto de padrões de conduta no ordenamento jurídico, sendo normas e regras, no qual sua distinção se dá no objeto no dissenso entre os estudiosos do direito. Salientando que a doutrina conceitua princípios de diversos modos, utilizando-se de vários critérios

Compreende que no direito os princípios são essências para que ocorra uma atuação com eficácia da legislação e na formulação de novas leis por parte do legislador

## 2.2 – CONCEITO DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO.

Inicialmente para adentrarmos no assunto direito do trabalho em sua evolução histórica é necessário conceituarmos da forma mais explicativa possível o trabalho, direito laboral e os princípios que norteiam.

Etimologicamente, o vocábulo Direito, derivado do latim *directum* (do verbo *dirigere*, que significa dirigir, ordenar, endireitar), segundo De Plácido e Silva, quer dizer —[...]o que é reto, o que não se desvia, seguindo uma só direção, entendendo-se tudo aquilo que é conforme à razão, à justiça e à equidade (2004, p. 461).

Por outro lado, temos que Trabalho, no sentido trazido pelo Dicionário Jurídico, do mesmo autor, é —[...] todo esforço físico, ou mesmo intelectual na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa (DE PLÁCIDO E SILVA, 2004, p. 1413).

Conceitua Carla Teresa Martins o trabalho como “[...] toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas próprias ou alheias” (2008, Carla Teresa Martins P.16).

Já o direito do trabalho é um 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, Maurício Godinho Delgado de maneira mais clara e objetivo define direito do trabalho da seguinte forma,

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados” (Maurício Godinho Delgado, 2018, P.47).

Portanto, entende-se que o direito do trabalho é um ramo que se dedica ao estudo de determinadas questões que tenha o envolvimento de relações empregatícias entre colaborador e empregador.

### 2.2.1 – Princípios Do Direito Do Trabalho

Ao estudar princípios no direito do trabalho, é importante destacar que não existe uma corrente unânime sobre qual ou quais seriam os princípios norteadores do tema. Todavia este estudo buscará de forma técnica e didática evidenciar e conceituar os mais citados e utilizados entre os doutrinadores baseado no direito individual e coletivo.

Os princípios possuem três importantes funções que são divididas das seguintes formas:

- Informadora – Tem caráter inspirador, contribui para que o legislador aplique o melhor fundamento jurídico a determinada norma.
- Normativa – Atuante de forma supletiva, nas lacunas ou omissões da lei.
- Interpretativa – Adoção do critério de orientar os intérpretes e aplicadores da lei.

Na aplicação no direito do trabalho a legislação da CLT ampara da seguinte forma:

CLT - Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Observa-se que possui caráter informador dos princípios como de fonte normativa ao suprir as omissões da lei e de fundamentar normas jurídicas.

### 2.2.2 Princípios Gerais

Existem aqueles princípios que de certa forma são recorrentes em todo ordenamento jurídico, como por exemplo em situações que ninguém poderá alegar ignorância do direito ou no caso de respeito a dignidade da pessoa humana que se encaixa em qualquer área do direito.



No direito do trabalho existe a aplicabilidade de tais princípios nos contratos celebrados entre empregador e empregado, como princípio da lealdade recíproca (*pacta sunt servanda*) o contrato deverá de ser cumprido entre as partes.

### 2.2.3 Princípios Amparados No Direito Do Trabalho

Por força do Art. 8º, da CLT, os princípios são aplicáveis em nosso âmbito jurídico.

Nota-se que as entidades administrativas como MTE “Ministério do trabalho e emprego” e as justiças do trabalho, ocorrendo a falta de disposições legais ou de algum termo contratual, usaram jurisprudências, analogias, normas gerais e princípios para decidir determinado caso buscando sanar conflitos e respeitando o interesse público.

A seguir iremos adentrar em alguns princípios mais utilizados pela doutrina jurídica trabalhista.

**Princípio da proteção** – É colocar em evidência a compensação da superioridade econômica por parte do empregador ao empregado, consequentemente dando ao funcionário uma abordagem jurídica maior a seu proveito.

De maneira geral, o princípio de proteção ao trabalhador é considerado o maior dentre todos os demais. O Princípio da proteção se ramifica em três possíveis princípios no qual são:

**Princípio do In dubio Pro operário**, ou seja, na dúvida o direito será a favor do trabalhador, segundo Maurício Godinho Delgado, quando houver duas ou mais possíveis interpretações, o Juízo deverá optar pela mais favorável ao trabalhador, ocorre que tal princípio não deve ser usado de forma abusiva, respeitando sempre a vontade do legislador conforme disposto nos art. 330 do Código de Processo Civil

(CPC) e art. 818 da CLT. “[...]CLT - Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - Ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito”.

**Princípio da norma mais favorável ao trabalhador**, quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, terá como prioridade a que ser mais favorável ao trabalhador, salvo disposições estatais, imperativas ou de ordem pública. Nota-se que este princípio busca a melhoria da condição social conforme Caput. Do Art. 7, da CF.

No Direito do Trabalho, o objetivo maior é o social, a promoção da melhoria das condições sociais do trabalhador.

**Princípio da irrenunciabilidade de direitos**, este princípio tem por objetivo não admitir a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado, ou seja, não se pode renunciar o seu direito ao 13º salário, caso ocorra não tem validade jurídica.

A aplicabilidade legal se da na seguinte forma: “[...] CLT - Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Caso possível de renúncia se da quando o empregador está em juízo, pois deduz que o Reclamante não esteja sendo induzido de alguma forma. Saliento que são raras possíveis renúncias de direito trabalhista válidas, são:

- Renúncia da estabilidade do membro da diretoria sindical em razão de pedido de transferência.
- Renúncia do aviso-prévio pelo empregado se comprovar novo vínculo de emprego, conforme estabelece a seguinte súmula nº276 do TST:

**Súmula n. 276 do TST – AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO**

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

**Princípio da continuidade da relação de emprego**, entende-se que a validade do contrato de trabalho possuirá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá continuidade da relação de emprego.

Súmula n. 212 do TST - Despedimento. Ônus da prova: 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.

Nota-se que ocorre uma segurança do contrato de trabalho entre as partes.

**Princípio da primazia da realidade**, no direito do trabalho se dá mais importância aos fatos do que as próprias provas documentais, assim, quando um empregado que possua contrato autônomo se provado o seu vínculo empregatício não possui validade. Portanto visa sempre a verdade real diante da formal podendo assim dizer.

Neste sentido cita o art. 9º da CLT na seguinte redação:

CLT - Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.  
Este artigo visa às anomalias de comportamento que obstaculizam a aplicação da lei ou da boa-fé necessariamente existente em toda a espécie de contratos.  
Sempre é de boa citação Guillermo Cabanellas (Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ed. Atalaya, 1966, pág. 241) quando versa sobre a "fraude":

**Princípio da razoabilidade**, entende-se por razoável aquilo que é moderado, sensato, satisfatório, no direito a razoabilidade é entendida como qualidade racional, o aplicador da lei deverá basear pelo bom senso, para ser razoável no texto legal.

Neste sentido, para o filósofo do Direito Hebert Hart (1994 apud BRAGA, 2008, p. 59):

[...] a razoabilidade se constitui em um importante elemento moral de interpretação e justificação das escolhas dos intérpretes-aplicadores, já que estes devem buscar um razoável acolhimento de suas decisões. Seu desenvolvimento se deu por conta do processo de abertura das normas jurídicas, transformando tal princípio em uma das virtudes judiciais.

**Princípio da liberdade de trabalho,** é vedado qualquer forma de constrangimento ao trabalhador, ou seja, deve ser prestado por deliberação do agente o trabalho. Qualquer forma de trabalho forçado é um atentado a dignidade da pessoa humana.

**Princípio da igualdade salarial,** derivado do princípio geral da isonomia, apresenta-se a igualdade salarial como uma garantia de que a todo trabalho igual deve corresponder pagamento igual. Na legislação tal princípio se encontra amparado nos seguintes Arts. Da CLT: Art. 461º chamado pela doutrina de Equiparação por identidade; Art. 358º Equiparação por analogia e Art. 460º Equiparação por equivalência.

CLT - Art. 461º Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade

CLT - Art. 460º Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante

CLT - Art. 358º Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste.

Entende-se que como uma garantia de que todo labor que é exercido de forma igual deva ser remunerado de maneira igual.

**Princípio da justa remuneração,** é função do Direito do Trabalho promover medidas destinadas a garantir aos trabalhadores adequada retribuição pelos serviços prestados. Sua fundamentação legal se dá através do seguinte artigo da CLT “[...] Art. 457º Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”.

Todos serviços prestados em que haja contrato de trabalho válido e que tenha todos os requisitos validados, deverá o prestador de serviços ser pago onerosamente.

**Princípio da não-discriminação,** é vedada no âmbito do trabalho quaisquer discriminações seja por cor, sexo, língua, religião, opinião ou de outra natureza de

origem social e nacional. Este princípio teve origem na Declaração Universal dos Direitos do Homem (Art. 7., 1948) “[...]Art. 7º Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos tem direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

No ordenamento jurídico brasileiro, tal princípio está amparado no art.3º, inciso IV, CF/1988, buscando a promoção do bem a todos.

## 2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Fazendo uma abordagem sistemática e histórica do surgimento do direito do trabalho, é necessário entender o surgimento do trabalho em si, pois é tão antigo quanto o homem, por serem necessários para sua sobrevivência.

Inicialmente, o labor, na Bíblia Sagrada, é conceituado como forma de castigo, ao citar que Adão e Eva foram expulsos do paraíso, tiveram que trabalhar para comer. A palavra TRABALHO tem origem do latim tripaluim, que é um instrumento de tortura composto por três estacas, e a palavra TRABALHAR se deriva do latim tipaliare, com significado de torturar ou sofrer. Tem-se notícias que as primeira civilizações já eram conhecidas como escravocratas.

Em uma relação histórica do trabalho humano destaca-se: a escravidão, a servidão, corporação de ofício e revolução industrial.

### 2.3.1 Escravidão

No início o homem desenvolvia suas atividades como a caça e pesca para apenas uma finalidade, sua sobrevivência, não ocorrendo formas de prestações de serviços e subordinação, vez que seu trabalho era apenas para si próprio e familiares.

Eram denominados coletores, pois não plantavam ou cultivavam, apenas extraía da natureza aquilo que já existia, de tal modo que a falta de mantimentos era o fator para ocorrer brigar entre os povos.

A escravidão é a primeira forma de trabalho conhecida, em que o homem escravo era considerado apenas um servo, não se enquadrando em nenhuma classe social e muito menos possuindo direitos, tinham a ideia de trabalho escravo como uma atividade indigna do homem.

Nesta época, existiam duas divisões os senhores e escravos, conforme descrito acima o escravo era tratado como um objeto, uma coisa, o trabalho não era dignificante para o homem.

Portanto, enxerga-se que o trabalho para esta época não possuía uma abordagem digna e sim como condição de minoridade social.

### 2.3.2 Servidão

Em um momento seguido da história, surge a servidão na época do feudalismo, em que os senhores feudais detinham de proteção aos servos, que por sua vez não eram livres, pois tinham a obrigação de prestação de serviço nas terras dos senhores feudais.

Este sistema funcionava da seguinte forma, os servos deveriam entregar parte de sua produção rural aos senhores feudais, em troca de proteção e uso de terras. Semelhante com a escravidão, nesta época o trabalho tinha o conceito de castigo pois a classe nobre não trabalhava o que mudava era que a prestação de serviço era de forma servil.

No início da idade média foi reconhecida personalidade jurídica, tendo então reconhecimento de laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra, apesar de ser um trabalho produtivo não era livre e sim um labor forçado.

Segundo Jair Teixeira dos Reis

“[...] Regime de servidão pouco se distinguia ao modelo anterior escravocrata. A escravidão, prática universal, decorre de um sentimento de desigualdade entre os seres humanos. Não é outro o sentimento que gera o sistema feudal” (Jair Teixeira dos Reis 2009, p. 267).

No Brasil de certo modo, foi mais lento a evolução pois a escravidão se pendurou até o término do século XIX.

### 2.3.3 Corporações De Ofício

Ainda na idade média, surgem as corporações de ofício, que é composto por três classes: mestres, companheiros e aprendizes.

Brevemente conceitua-se da seguinte forma:

- Mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra.
- Companheiros eram trabalhadores que recebiam salário dos mestres.
- Aprendizes eram os menores, que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.

Importante salientar, que nesta época surgiram mais liberdade ao trabalhador, por outro lado, o objetivo central era os interesses das corporações, mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Nas corporações não se permitia ordenamentos jurídicos na forma que futuramente surgiria o direito do trabalho. A relação com os trabalhadores eram bastante autoritárias que em primeiro vinha a realização de um determinado interesse de que a proteção a quem laborava.

As corporações de ofício tinham como características:

- Estabelecer uma estrutura hierárquica.

- Regular a capacidade produtiva.
- Regular a técnica de produção.

Tem-se notícia que os aprendizes começavam sua atividade laboral a partir dos 12 ou 14 anos, a jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas. Porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros.

As corporações tiveram seu fim com a Revolução Francesa, em 1789, —[...] pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. [...] Outras causas [...] foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporaçõesll (MARTINS, 2008, p. 05).

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Portanto, os trabalhadores passaram a laborar por salários, tal ato acarretou grandes mudanças sociais e culturais. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial.

#### 2.3.4 Revolução Industrial

Teve seu surgimento no séc. XVIII e XIX como forma o capitalismo que tinha efeito comercial passou por grandes mudanças, como afirmação de que os avanços tecnológicos são fatores determinantes do desenvolvimento econômico, interação "ciência-tecnologia" entre outras.

Surge então uma sociedade industrial que possui um método de trabalho assalariado de tal modo que o direito acaba tendo seu início.

Afirma-se que o direito coletivo do trabalho teve seu surgimento pela consciência de classe, e, em seguida, um Direito Individual do Trabalho.



Diante do acima exposto, conclui que o trabalho caminhou junto com o ser humano desde o princípio. Tendo surgimento do direito laboral através das questões sociais.

### 2.3.5 Trabalho Na Sua Atualidade

A revolução industrial foi responsável por grandes mudanças no campo do trabalho e emprego, tanto social e econômico, como também político, mas também responsável de forma negativa no que diz respeito a saúde do trabalhador. Determinadas conquistas por direitos trabalhistas são resultados de grandes lutas pelos direitos por parte dos trabalhadores, salientando que não é apenas a luta por melhores salários, e sim ao respeito e independência.

Resultado das conquistas, surgiram os sindicatos que tiveram seus primeiros registros na história na época da revolução industrial, que eram grupos que lutavam por melhores condições de trabalho.

No Brasil foi mais lento a evolução dos direitos trabalhistas, a abolição das corporações de ofício foram ocorrer apenas em 1824 em sua Carta Política do Império do Brasil, Martins e Mendes citam da seguinte forma:

Abolição da escravidão (1888), liberdade de associação (Carta Política de 1891), algumas leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), além de decretos sobre profissões como trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936) e Justiça do Trabalho (1939). Em 1934, é promulgada a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, e, posteriormente, a Constituição da República de 1937, marcando a fase intervencionista do Estado, verdadeiro retrocesso comparado as conquistas já consolidada". (GILMAR MENDES, 2008).

As consolidações das Leis do Trabalho (CLT), teve como objetivo principal unir as leis esparsas como Constituição da República de 1946, dispendo sobre participação nos lucros, repouso remunerado, estabilidade e direito a greve e assim por diante nas próximas constituições de 1967, 1969 e 1988 que foi dedicado um capítulo especial para os direitos trabalhistas.

Apesar de estarmos distantes de uma forma idealista que equipara tanto empregador como trabalhador em seus direitos trabalhistas e civis, temos que avaliar de forma contextualizada a história, desde é a época da escravidão, a qual ainda existam em várias partes do mundo e até no Brasil, de que tivemos grande evolução e para melhor, pois o labor tornou-se algo seguro e indispensável a qualquer núcleo de trabalho, não mais avaliado pela força física como antigamente, mas sim pela valorização e utilização intelectual que atinge todas as classes podendo ter uma sociedade mais democrática e igual a todos.

### **3 OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR**

O empregador pode ser conceituado da seguinte forma, aquele que contrata determinada pessoa qualificada para execução de serviços, assalaria no sentido de remunerar, dirigir e implica o dever de delegar e administrar a prestação de serviços do empregado.

Considera-se empregador conforme dispõe:

art. 2º, caput, da CLT “[...] considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”

Equiparam-se a empregador:

CLT – Art. 2º. - § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Em outras palavras, é empregador o “[...] devedor da contraprestação salarial e outras acessórias; credor da prestação de trabalho e de sua utilidade, é ele a figura central da empresa, no seu dinamismo econômico, social e disciplinar” (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 101).

É importante salientar que a CLT não distingue empresa individual (pessoa física) e empresa coletiva (pessoa jurídica), entende ambos como empregadores, tendo que assumir os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e delegando obrigações a respeito do serviço.

As entidades que não têm atividade econômica também assumem riscos, sendo consideradas empregadoras. A CLT mostra que essas pessoas são consideradas empregadoras, como as entidades de beneficência ou as associações.

Logo tem-se que a CLT admite dois tipos de empregadores: o empregador típico e o empregador por equiparação, não havendo distinção no cumprimento das obrigações em nenhum dos casos.

### **3.1 OBRIGAÇÃO DO EMPREGADO**

Empregado é pessoa física que labora subordinadamente para outrem, de modo que recebe salário pelo seu serviço prestado. Segundo Maurício Godinho Delgado: “é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação”. (DELGADO, MAURÍDICO 2008, p. 347).

A CLT conceitua juridicamente da seguinte forma:

CLT - Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.  
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Em seu parágrafo único a CLT faz menção a CF em seu (Art.7º, XXXII) quanto a classificação e requisitos de um empregado como por exemplo:

**Quanto a classificação:**

- Todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado.
- Pessoas jurídicas não podem ser empregadas.
- Diversão. Há necessidade de se configurar a personalidade, a subordinação, a duração, a remuneração e a não-eventualidade.

**Quanto aos requisitos:**

- Pessoa física, o empregado é sempre pessoa física. Não é possível, dada a natureza personalíssima das obrigações que ele assume.
- Subordinação compreendida de forma mais ampla que dependência, subordinação deriva de sub = baixo, ordinare = ordenar. Significa, portanto sujeição ao poder de outrem.
- Habitualidade (ou não-eventualidade) deve haver habitualidade na prestação laboral, já que o contrato de trabalho é de prestação sucessiva, que não se exaure numa única prestação.
- Salário, é oneroso o encargo bilateral, próprio da relação jurídica de trabalho.

Portanto, entende-se que obrigação principal do empregado é a prestação dos serviços nos exatos termos em que foi contratado e estipulado em seu contrato

de trabalho, seguindo sua qualificação profissional e intelectual, chamando assim de obrigação acessória.

Conclui-se que as obrigações que envolvem no contrato de trabalho empregado e empregador deverão ser amparados pelo princípio da dignidade humana, em especial a proteção da saúde física e moral, pois o trabalho é destinado e unicamente pelo homem a outro, tal assunto que será estudado a seguir.

### 3.2 SAÚDE DO TRABALHADOR QUANTO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

Para entrarmos no assunto de saúde do trabalhador será necessário compreendermos o instituto e princípio da dignidade da pessoa humana, no Brasil o princípio se encontra amparado na Constituição Federal de 1988, em seu rol de Princípios fundamentais.

Plácido e Silva conceitua da seguinte forma:

dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico ( SILVA, Plácido e, 1967. P. 526).

Este pilar moral que o autor cita tem referência ao que a pessoa é direcionada e que suas atitudes serão norteadas, afinal todo homem busca o respeito e conhecimento por parte dos seus semelhantes e no nosso caso no âmbito laboral.

Na CF/1988, em seu artigo 1º, Inciso III, o princípio destaca como fundamento da República e do estado democrático de direito.

Por sua criação não ter sido direito a causa do direito do trabalho, o princípio da dignidade humana, teve grande ajuda onde ocorreram grande conquistas por diversas classes, que foram alocados CF/1988.

Adentrando ao gênero de saúde do trabalhador, ressalva-se que se trata de um pressuposto do direito material trabalhista, o homem como principal ferramenta possui o corpo que se inclui o físico e intelecto, devendo estar em perfeitas condições para a prestação de determinado serviço.

Fazendo um comparativo, homem e trabalho caminham juntos, cujo no caso do trabalhador precisa laborar para sobreviver e de si mesmo para prestar serviço, sendo improvável ocorrer sucesso em uma atividade com a falta de quaisquer delas.

A certeza é de que a forma mais eficiente em cuidados a saúde do trabalhador, seja de prevenção, como os seguintes métodos:

- Treinamentos.
- exames admissionais, periódicos.
- entregas de equipamentos de proteção individual os chamados EPI's.
- Entrega de ordem de serviços e segurança do trabalho que constam

instruções de como exercer a atividade com segurança, entre outros.

Ocorre que no Brasil tais atitudes ainda ocorrem de maneira lenta, causa disso são os dados: “[...]98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil. Sendo que nosso país equivale a 3% da população mundial” (JUSBRASIL, 2017).

Brasil tem intervalo de 48 segundo entre um acidente de trabalho para o outro de acordo com a média nacional. E a cada três horas 38 minutos e 43 segundos uma pessoa morre nessas circunstâncias no país. Em 2017, foram contabilizados 574.050 acidentes e 1.989 mortes. Hoje, numa lista com mais de 200 países, ocupamos o quarto lugar no ranking das nações que mais registram mortes durante atividades laborais, atrás apenas dos Estados Unidos, Tailândia e China (CESTEH, 2019)

Todavia, a referida sistemática é bastante criticada por grande parte dos estudiosos, vez que “[...] embora seja a mais fácil para o empresariado é a menos inteligente e a mais nociva ao trabalhador” (GUARNIERI, 2007, p. 18).

Não restam dúvidas que nosso país tem muito que avançar em termos de segurança do trabalho, e abolir o conceito de que é mais rentável ao empregador correr o risco de que amparar e precaver que seu prestador de serviço sofra determinado dano ou trabalhe em condições análogas à saúde.

### 3.3 ACIDENTE DE TRABALHO

Neste presente estudo, iremos tratarmos primeiramente sobre a legislação que o acidente de trabalho e o acidente por concausa corresponde, logo em seguida passando pela conceituação e por fim suas espécies, servindo de pilar para discorrer a cerca do tema, vendo logo abaixo a utilização de decisões jurisprudenciais.

Entende-se que o acidente de trabalho é aquele que advindo do exercício de uma função ou atividade laboral a determinado empregador, o colaborador sofra lesão corporal que lhe causa morte ou redução permanente ou temporária para o exercício do trabalho.

Reza o inciso XXVIII, do artigo 7º, da CF/1988, verbis:  
Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (BRASIL, 2010c).

O Legislador busca neste artigo a responsabilidade e obrigação de reparar o dano diante de um acidente de trabalho, adquirindo garantia mínima ao empregado.

Prevê o art. 21, I, da Lei n. 8.213/91: DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

II - O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho

Neste sentido, Juiz e Professor Sebastião Geraldo de Oliveira, conceitua da seguinte forma:

Que também se equipara ao acidente do trabalho o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação”. Como se vê, a presença de condições diversas que agravam ou contribuem para os malefícios da causa laboral não impede a caracterização do acidente de trabalho. As concausas podem ocorrer por fatos preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aqueles fatos que desencadearam o implemento do nexos de causalidade.

(Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, Editora LTr, 2005, pág. 141)

Todavia, ocorre que a decisão do TRT da 15<sup>o</sup> Região decidiu de uma forma técnica conforme se analisa abaixo:

DOENÇA OCUPACIONAL – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR –  
RISCO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL REPARAÇÃO POR DANOR MORAIS –  
RECURSO ORDINARIO

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 0185400-05.2007.5.15.0130

RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO

11ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

RECORRENTE: PAMELA FREDERICO SILVA



RECORRIDO: ATENTO BRASIL S.A.

RECORRIDO: TELECOMUNICAÇÕES DE SÃO PAULO S.A. - TELESP

ORGÃO JULGADOR: 10ª CÂMARA (QUINTA TURMA)

Conforme já discorrido, a culpa decorre da não observância de um dever legal ou da violação de uma regra geral de conduta, mas resultado da ação ou omissão voluntária, da negligência, imprudência ou imperícia do agente. Configurou-se, pois, a negligência da empregadora, haja vista que é sua a obrigação de garantir um meio ambiente de trabalho saudável e de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio do cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança.

Em assim não procedendo, tem-se que a ré não tomou as cautelas.

*“RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA INCAPACITANTE. CONCAUSA.*

*ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA*

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 0001062-45.2012.5.15.0056

RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO

ÓRGÃO JULGADOR: 7ª CÂMARA (QUARTA TURMA)

VARA DO TRABALHO DE ANDRADINA

RECORRENTE: PAULO PEREIRA DOS SANTOS

RECORRIDO: JBS S.A

No que se refere aos danos morais, o colegiado ressaltou que o inconformismo do reclamante também não tinha razão de ser, uma vez que a estabilidade alegada, que poderia justificar a indenização substitutiva ou até mesmo aquela de cunho civil, por malefício moral, só seria possível se preenchidos os requisitos do artigo 118 da Lei 8.213/1991, combinados com os termos da Súmula 378, II, Tribunal Superior do Trabalho, que garantem a estabilidade em caso de acidente de trabalho.

No entanto, realizada a perícia médica, o laudo atestou que o trabalhador é portador de doença de cunho degenerativo, "sem nexo de causa ou concausa com o trabalho". Segundo o acórdão, a proteção legal a que se refere a estabilidade "busca possibilitar ao empregado a sua readaptação no trabalho, o retorno das condições físicas e psicológicas, dado o abalo sofrido pelo acidente típico ou pela doença laboral perpetrada, e isso deve ser abalizado considerando-se as suas condições de

saúde e necessidades especiais que possam advir deste momento pós-infortúnio". No caso, porém, "como bem verificou a decisão monocrática, não há balizamento para concluir que o autor tenha se acidentado no labor, nem que tenha se postado doente por conta das relações de trabalho", afirmou o colegiado, que concluiu não ter o trabalhador direito à estabilidade pretendida, nem ao seu correlato pagamento, nem mesmo à indenização por dano moral. (Processo 0001062-45.2012.5.15.0056 RO)

Diante da fundamentação legal, doutrinária e jurisprudencial acima, é importante salientar que a expressão acidente de trabalho se ramifica em três espécies no qual são:

Acidente-tipo: Tem-se seu conceito legal no Art.19 da Lei nº 8.213/91.

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

Doença ocupacional: Está definida no artigo 20, I da Lei nº 8.213/91

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

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

Diferentemente da doença em decorrência de uma atividade profissional a doença de trabalho não está atrelada à função desempenhada pelo trabalhador, mas sim o ambiente de trabalho

Acidente por equiparação legal: Diferente dos dois casos acima o acidente por equiparação se conceitua da seguinte forma legal em seu art. 21 da Lei nº 8.213/91:

Art. 21-A.

A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Nota-se que acidente por equiparação é o resultado de que o fato que decorrido tem ligação direta com a execução do trabalho.

### 3.4 ACIDENTE DE TRABALHO POR CONCAUSA

Finalmente adentramos no assunto principal do presente trabalho, primeiramente devemos conceituar e entendermos o significado de concausa, cujo seu significado seja “causa que acompanha ou coexiste com outra para determinado efeito”, portanto entende-se que é uma causa, que ao se reunir com a principal, se extrai um determinado resultado.

No direito do trabalho para ocorrer à caracterização da hipótese do acidente de trabalho por concausa, é necessária a simultaneidade entre a doença em si e a atividade laboral exercida, cujo deverá possuir as seguintes características: o dano, nexos causal, culpa do empregado e o exercício legal da atividade considerada de risco.

Outro fator indispensável à existência do nexos concausal, pressupõe a avaliação dos conjuntos de fatores preexistentes ou supervenientes, suscetíveis de modificar o curso natural do resultado que o agente desconhecia ou não podia evitar.

A constatação do dano após a comprovação de que a doença provocou incapacidade total ou parcialmente para o labor, ainda que por tempo determinado,

conforme estabelece os artigos supracitados abaixo 949 e 950 do Código Civil, tendo a aplicação subsidiária no Direito do trabalho conforme o artigo 8º da CLT.

**Art. 949 do Código Civil/2002**

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 do Código Civil/2002**

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.

**Art. 8 da CLT**

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

**Lei nº 8.213/1991 Previdência Social**

**Art. 21.**

Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

As Concausas nas doenças ocupacionais podem transcorrer de mais de uma causalidade, podendo estar conectadas com a prestação de serviço desenvolvido pelo empregado. Portanto, entende-se que estaremos diante da concausa quando, haja a relação de execução da causa correlacionada com o exposto no contrato de trabalho tendo contribuído notoriamente para o determinado acidente ou adoecimento do funcionário.

Assevera Cavalieri Filho que:

“A concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o cauda”(CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade Civil,2005,P.84)

Entende-se, para que se adquira doença por apenas um ou mais fatores extra laborais, será necessário o trabalho do contribuinte para o devido acidente ou adoecimentos, ou, ainda, caso se agrave o estado da doença brevemente degenerativa ou inerente. Caso tenha uma resposta objetiva e positiva estaremos diante da concausa.

Concluo entendendo que entre inúmeros bens do trabalhador juridicamente tutelados se encontra a saúde física e moral, e que a doença do trabalho contém motivo de extrema relevância em relação ao reconhecimento do direito, teses, responsabilização civil e trabalhista do empregador.

No entanto, o dever de indenizar pressupõe, além do dano sofrido por quem alega um ato ilícito por parte do réu e o nexo causal entre este e o dano se dá em Conformidade com Artigo 186 do Código Civil Brasileiro.

De outro modo, ainda que a presença de concausa para a doença do trabalho não impeça sua configuração como tal, deve restar provado que a atividade laboral possua requisitos essenciais para configuração seja como causa ou concausa.

#### 4. CONCLUSÃO

Diante do eventual trabalho apresentado que foi baseado em legislações e doutrinas, permitiu a concluir que além da aplicabilidade legal e doutrinária, deverá ocorrer por parte do julgador a razoabilidade do caso ocorrido, deverá considerar o seu bom senso em determinados momentos.

Pois para que seja abordado concausa não deverá ocorrer a exclusão das responsabilidades do empregador, mas é de suma importância não decidir que é por parte do mesmo toda a culpa pelo acidente de trabalho. Pois ocorre que nem sempre uma determinada atividade dentro da empresa ou fora se enquadra em um risco objetivo, assim cabendo apenas ao empregador responder até o limite de sua culpa.

Ocorre que as medidas de segurança que possam evitar um acidente, devem caminhar juntos onde Estado, Empregador e Empregado valorizem sua integridade física e mental de todos envolvidos em ambiente laboral, não ocorrendo somente a preocupação e cautela econômica.

Determinados atos de segurança a serem tomados a se citar que podem fazer a diferença e provável diminuição nos índices e nos riscos de acidentes de trabalho, são como o uso de equipamentos de proteção individual havendo a entrega por parte do Empregador, o uso por parte do Empregado e a fiscalização por parte do Estado. Ocorrendo esta harmonia é provável que teremos grandes ganhos em relação a saúde do prestador de serviço e do negócio empresarial por parte do dono do negócio.

Ocorre também a grande vantagem da CIPA, que é indispensável, pois contém objetivo principal de preservar o bem estar dos trabalhadores agindo na forma de orienta-los e fiscalizar.

Quanto a concausa e a aplicabilidade da lei ao assunto, acredito que será um instituto que estará presente ainda nos tribunais, nada mais correto de que sempre ocorrer na justiça do trabalho o uso do direito de forma objetiva e subjetiva conduzindo na razoabilidade para que não ocorra irregularidades e injustiças perante os litigantes e se preciso colaborando para reparação do dano sofrido.

## REFERÊNCIAS

BRAGA, VALESCHKA E SILVA. **Princípio da Proporcionalidade & da Razoabilidade**. 2º ed. Editora Juruá, Curitiba, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: DF, Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 13/06/2019.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 6.367, DE 19 DE OUTUBRO DE 1976. **Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências**. Brasília: DF, Senado Federal: Centro Grafico, 1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6367.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6367.htm)> Acesso em: 13/06/2019.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. **Institui o Código Civil. 2002**. Brasília: DF. Senado Federal: Centro Gráfico. 2002 Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.html)> Acesso em: 13/06/2019

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto-Lei Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: DF**. Senado Federal: Centro Gráfico. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html)> Acesso em: 13/06/2019.

\_\_\_\_\_. Processo n. 0001062-45.2012.5.15.0056. ORGÃO JULGADOR: 07ª CÂMARA (QUARTA TURMA)– Publicado no TRTSP/em 14/11/2018. Disponível em <<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>. Acesso em 13/06/2019> Acesso em: 13/06/2019.

CANOTILHO, J. J. GOMES, **Direito constitucional**. 6º Edição, 1999.

CENTRO DE ESTUDOS DA SAÚDE DO TRABALHADOR E ECOLOGIA HUMANA. **Brasil é um dos países com maior número de mortes e acidentes de trabalho no mundo. Será o trabalhador brasileiro superprotegido?** Fiocruz. 2019. Disponível em< <http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/brasil-e-um-dos-paises-com-maior-numero-de-mortes-e-acidentes-de-trabalho-no-mundo-sera-o>>: Acesso em 14/04/2019.

DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho, relações de emprego**. 3º ed, São Paulo, Editora LTr, 2001.

FERNANDES, ALMESINDA MARTINS DE O.; GUIMARÃES, ZILENY DA SILVA. **Saúde-doença do trabalhador: um guia para os profissionais**. V.3. Goiânia: AB Editora. 2007

FILHO, SERGIO CAVALIERI, **Programa de responsabilidade civil**, 10º Ed, Editora Atlas, 2012.

GOMES, ORLANDO; GOTTSCHALK, ELSON, **Curso de direito do trabalho**, 7º ed, São Paulo, editora LTR, 2008.

JUSBRASIL. **98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil**. JUSBRASIL. 2017. Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>> Acesso em 14/04/2019.

MARTINS FILHO, IVES GANDRA DA SILVA. Breve História da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, IRANY et al. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 2ª ed. São Paulo: editora LTr, 2002.

MENDES, GILMAR FERREIRA, **curso de direito constitucional**, 4º ed., editora Saraiva, 2008.

MORAES FILHO, EVARISTO DE; MORAES, ANTÔNIO CARLOS FLORES DE. **Introdução ao direito do trabalho**. 7º ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. **Curso de direito do trabalho**. 29º ed, Editora Saraiva, 2009.

OLEA, MANOEL ALONSO. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4ª.ed. São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA, **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**, Editora LTr, 2005.

REIS, JAIR TEIXEIRA DOS. **Relações de trabalho: estágio de estudantes**. 3º ed. Editora Juruá, Curitiba, 2007.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Processo n. 0185400-05.2007.5.15.0130. ORGÃO JULGADOR: 10ª CÂMARA (QUINTA TURMA)–



Publicado no TRTSP/em 20/07/2012. Disponível em  
<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>. Acesso em 13/06/2019.

SILVA, DE PLÁCIDO E. **Vocabulário jurídico**, 25<sup>o</sup> ed, editora: Forense, Rio de Janeiro, 2004.