

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO

JULIANO PERUCHI PANDOLFI

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE
TRABALHO**

SÃO MATEUS
2020

JULIANO PERUCHI PANDOLFI

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale
do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Montalvan Antunes
Rodrigues

SÃO MATEUS

2020

JULIANO PERUCHI PANDOLFI

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

**PROF. MONTALVAN ANTUNES
RODRIGUES
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
ORIENTADOR**

**PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

SÃO MATEUS

2020

Agradeço primeiro, a Deus pela vida abençoada que tenho.

Aos meus pais, que sempre estiveram ao meu lado e me mostraram o caminho mais justo a ser percorrido com ensinamentos e exemplo de vida.

A minha companheira, amiga, namorada, confidente e esposa, Viviane, por ter me acompanhado todo esse percurso.

Agradeço a minha filha Agatha, meus irmãos Judismar, Gelson, Liz, Lucileia e, ainda, a todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que este objetivo fosse alcançado com êxito.

Ao meu orientador, Prof. Montalvan Antunes Rodrigues, pela competência e respeito com que conduziu este processo, do alvorecer da ideia até a sua síntese.

A todos os professores (as) por terem contribuído para meu crescimento e desenvolvimento intelectual.

Dedico este trabalho aos meus pais
Geraldo Pandolfi e Maria Pandolfi, a minha
esposa Viviane Jesus dos Santos por todo
apoio e dedicação durante essa trajetória.

PÁGINA DE APROVAÇÃO

A presente monografia de conclusão do Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, elaborada pelo graduando Juliano Peruchi Pandolfi, sob o título de Responsabilidade Civil do Empregador nos Acidentes do Trabalho, foi submetida em ____/____/____.

Aprovada com a nota ____ (_____).

São Mateus/ES, _____

Montalvan Antunes Rodrigues
Orientador

Coordenação da Monografia

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto os ACIDENTES DO TRABALHO e como premissa maior verificar a RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Assim sendo, os estudos serão desenvolvidos em uma linha do tempo do Direito do Trabalho, analisando as principais mudanças, desde o início até a atualidade, expondo os principais princípios do Direito do Trabalho, os conceitos de empregado, empregador, acidentes de trabalho, tendo em vista que as causas que contribuem para um determinado resultado tem como objetivo posterior análise do tema principal desse estudo, sobre a prisma da responsabilidade civil e trabalhista do empregador, abrangendo os elementos e pressupostos do acidente do trabalho, e devidas comunicações as autoridades responsáveis.

Os números de acidentes e doenças ocupacionais relacionado ao trabalho no Brasil é preocupante, de acordo com dados estatísticos, o que mostra contrário, apregoado pela Carta Magna, aos importantes direitos irrenunciáveis que tangem ao meio ambiente equilibrado, à saúde e ao trabalho como vitais à humanidade, não obstante a inúmeras dificuldades para sua aplicabilidade no mundo corporativo.

Em relação aos acidentes do trabalho, identifica-se a existência de uma culpa concorrente, conforme aludi o Código Civil, sobre a responsabilidade civil, reparar o dano causado quando existente dolo ou culpa do empregador, perpetuou por algum tempo o entendimento de que não se aplicaria a teoria do risco, visto, dentro da teoria da responsabilidade objetiva.

Em sequência a cumulação de indenização sobre objeto acidente do trabalho sobre o prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, previsto no artigo 7º, inciso XXVIII. Nesse contexto, a inobservância na aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho resulta em culpa do empregador.

Considerando a gravidade que pode levar a inobservância causando ao obreiro, danos a sua integridade moral e física em virtude do risco em potencial, ser causador de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais podendo até levar a morte, acredita-se, assim, que o alcance da responsabilidade civil da relação do empregado e empregador decorrente do acidente do trabalho, previstos nos artigos 927, parágrafo único e 931 do Código Civil Brasileiro de 2002, a qual, vale enfatizar que não afasta do empregador a responsabilização criminal e previdenciária.

Nesse contexto, o tema será direcionado ao objeto os ACIDENTES DO

TRABALHO e como premissa maior verificar a RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR e da proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. Utilizou-se do método, Indutivo, Cartesiano, e, o Relatório dos Resultados expresso na presente Monografia é composto na base lógica Indutiva, através da consulta em materiais doutrinários, legislação, jurisprudências e artigos científicos.

Palavras-chave: Acidente decorrente do trabalho; Responsabilidade Civil do empregador; Teoria do Risco;

ABSTRACT

The purpose of the present course conclusion paper is ACCIDENTS OF WORK and as a major premise to verify the EMPLOYER'S CIVIL RESPONSIBILITY. Therefore, the studies will be developed in a timeline of Labor Law, analyzing the main changes, from the beginning to the present, exposing the main principles of Labor Law, the concepts of employee, employer, work accidents, taking into account in view of the fact that the causes that contribute to a given result have the objective of further analyzing the main theme of this study, from the perspective of the employer's civil and labor liability, covering the elements and assumptions of the occupational accident, and due communications to the responsible authorities.

The number of occupational accidents and illnesses related to work in Brazil is worrying, according to statistical data, which shows the contrary, proclaimed by the Magna Carta, to the important inalienable rights that pertain to the balanced environment, health and work as vital to health. humanity, despite the numerous difficulties for its applicability in the corporate world.

In relation to accidents at work, the existence of concurrent guilt is identified, as mentioned in the Civil Code, on civil liability, repairing the damage caused when an intent or guilt of the employer exists, perpetuated for some time the understanding that there is no would apply the theory of risk, seen, within the theory of strict liability.

Following the cumulation of indemnity on the object of an accident at work under the prism of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, provided for in article 7, item XXVIII. In this context, non-compliance with the rules on safety and health at work results in the employer's fault.

Considering the gravity that can lead to non-observance causing to the worker, damage to his moral and physical integrity due to the potential risk, causing work accidents and occupational illnesses and even leading to death, it is believed, therefore, that the reach the civil liability of the employee and employer relationship arising from the work accident, provided for in articles 927, sole paragraph and 931 of the Brazilian Civil Code of 2002, which is worth emphasizing that it does not exclude criminal and social responsibility from the employer.

In this context, the theme will be directed to the object LABOR ACCIDENTS and as a major premise to verify the EMPLOYER'S CIVIL RESPONSIBILITY and the protection of the worker's fundamental rights. The Inductive, Cartesian method was

used, and the Results Report expressed in this Monograph is composed on the Inductive logical basis, through consultation on doctrinal materials, legislation, jurisprudence and scientific articles.

Keywords: Accident resulting from work; Employer's Civil Liability; Risk Theory;

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CC	Código Civil Brasileiro
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
EC	Emenda Constitucional
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
NR	Normas Regulamentadoras
OJ	Organização Internacional do Trabalho
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.1 CLASSIFICAÇÃO DOS ACIDENTES DO TRABALHO.....	17
1.2 DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	18
1.3 DOS ACIDENTES DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO.....	21
1.4 ESTABILIDADE NO EMPREGO.....	22
1.5 OS ÍNDICES RELACIONADOS A ACIDENTES DO TRABALHO.....	24
2 EMPREGADOR	26
2.1 CONCEITO.....	26
2.2 ESPÉCIES DE EMPREGADOR	27
2.2.1 EMPREGADOR RURAL.....	27
2.2.2 EMPREGADOR DOMÉSTICO.....	28
2.2.3 EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO.....	29
2.2.4 GRUPO DE EMPRESAS.....	30
2.2.5 DONO DA OBRA.....	30
2.3 EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO	31
2.4 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR	32
2.4.1 PODER DE ORGANIZAÇÃO.....	32
2.4.2 PODER DE CONTROLE.....	33
2.4.3 PODER DISCIPLINAR.....	33
2.5 SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO	34
2.5.1 HISTÓRIA NO ÂMBITO NACIONAL.....	34
2.5.2 DENOMINAÇÃO.....	35
2.5.3 CONCEITO.....	35
2.5.4 PROTEÇÃO A SAÚDE DO EMPREGADO SOB O ENFOQUE CONSTITUCIONAL.....	36
2.5.5 MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO.....	36
2.5.6 CONVENÇÃO Nº155 S OIT.....	38
2.5.7 CIPA.....	39
2.5.8 EPI.....	40

3	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	42
3.1	DOS ELEMENTOS E PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	43
3.1.1	DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO.....	47
3.2	RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.....	49
3.2.1	DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT.....	52
3.2.2	DOS BENEFÍCIOS ACIDENTÁRIOS.....	54
	CONCLUSÃO.....	55
	REFERÊNCIAS.....	57

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto de pesquisa o “Acidente do Trabalho e conseqüente Responsabilidade Civil do empregador”, embasado na premissa maior que escora nos direitos dos trabalhadores, os quais foram alcançados ao longo do tempo, passando por diversas evoluções, seja na evolução nas legislações quanto na reflexão da sociedade de forma geral, vez que em seu registro histórico obter uma defesa equilibrada, efetiva, verdadeira, justa, frente ao empregador, era distante para o empregado, por não haver leis que respaldasse o trabalhador, conforme adiante explanado sobre a importante evolução histórica do Direito do Trabalho, elucidando uma análise do período de escravidão aos dias de hoje frente ao ordenamento jurídico corrente.

Diante aos inúmeros casos de acidentes do trabalho, em particular os de grande repercussão ocorridos no Brasil ao longo da história, somando a demora no agir do Estado, despertou a necessidade de um estudo com objetivo de analisar a relação empregador e empregado no contexto da responsabilidade do empregadores, frente a esferas do direito, e suas obrigações.

Logo, busca-se descrever um compêndio das legislações relevantes do nosso presente e importante ordenamento jurídico brasileiro, que resguardam os direitos e deveres dos trabalhadores em específico os acidentados, partindo tipificação do infortúnio trabalhista, verificando os requisitos que serão rapidamente analisados, bem como os procedimentos e diretrizes a serem aplicadas frente a caracterização do acidente do trabalhador, assim sendo um dos procedimentos legais a emissão da CAT dentro do prazo legal.

Os acidentes do trabalho sempre foi tema atual de debate, no campo do Direito Civil busca-se compensar os danos, sejam eles morais e materiais sofridos, gerando uma forma de indenização pelo dano sofrido, dessa forma aplica a responsabilidade objetiva do dano causado pelo empregador.

Para a presente monografia foram levantadas a seguintes hipóteses:

- 1- O empregador responderá pelos danos causados frente ao acidente do trabalho quando **não a comprovação de culpa**.
- 2- Há probabilidade de **cumulação da indenização** civil com os benefícios previdenciários.

Quanto à pesquisa utilizou-se do método Indutivo, Cartesiano, e o Relatório dos Resultados expresso é composto na base lógica Indutiva, através da consulta em materiais para balizamento em dados de fontes bibliográficas, físicos e eletrônicos, doutrinários, legislação, jurisprudências e artigos científicos.

A justificativa para o desenvolvimento da pesquisa parte da identificação particular do autor pela disciplina de Direito do Trabalho ao longo dos semestres letivos, nesse prisma buscou-se pontuar assuntos de interesse coletivo dos trabalhadores e relevante na atual conjuntura, frente às demandas trabalhistas.

Isto posto, o correspondente trabalho possui o objetivo de um breve análise do marco histórico, até a atualidade, trazendo a compreensão da origem dos acidentes do trabalho, ou decorrentes deste, os métodos de prevenir, e responsabilizar pelas consequências danosas, frente a inobservância do cumprimento de diretrizes para um ambiente de trabalho seguro.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A busca pelo direito no Brasil e no mundo sempre foi objeto de muitos e constantes debates, desde muito tempo atrás a uma luta continua até a atualidade para alcançar uma evolução lenta, mas contínua, facilmente observável, fazendo uma breve leitura sobre as conquistas históricas de cada época, progressividade das legislações e normas até o modelo atual.

No contexto do Direito do Trabalho, houve uma lenta e demorada evolução, sujeitando o homem a várias formas de trabalho em busca de sua subsistência, decaindo em um período longo e custoso para o Brasil. Assim podemos citar a escravidão, que obrigava o homem a trabalhos desumanos, sem remuneração e qualquer outro tipo de condição adequada para o trabalho.

Os sujeitos não eram possuidores de direito algum, sendo usados como meros objetos, uso, venda ou troca, nessa época não cogitava em direitos trabalhistas, e nem se quer relação de empregado e empregador, dessa forma havia submissão do proprietário ao escravo.

Ao longo de três séculos, a escravidão foi aceita como um negócio econômico viável e necessário, acontece que foram sujeitados a várias atrocidades e injustiças, ocorre que somente após muito tempo começaram a existir formas de retribuir os trabalhos realizados em forma de salários, conforme alude Sussekind (2003, p.28)

Muitos escravos vieram a se tornar livres, não só porque senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de regozijo em dias festivos, como também ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. Ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprios foram esses os primeiros trabalhadores assalariados.

Partindo da mesma conjectura partiu o período de feudalismo no Brasil na Idade Média, de forma que os poderes estavam centralizados nas mãos dos senhores feudais, tendo controle direto na economia, política e poder jurídico. A economia era basicamente voltada para agricultura, logo aquele com grande extensão territorial possuía maior influência socialmente, e parte da nobreza.

Nesse período considerado de servidão, não possuía diretrizes trabalhistas, assim não existia quantia paga como reconhecimento do trabalho (salário), apenas uma permuta, onde os senhores permitiam aos camponeses que em troca ou permuta

dos trabalhos pudessem utilizar parte de suas terras para plantar e garantir sua subsistência, ainda proteção ao empregado e suas famílias, de forma que os camponeses permanecessem fiéis a sua troca.

Nesse período percebe semelhança com período de escravidão, pois realizavam cobranças abusivas de impostos, até para casar deveriam contribuir para obter a licença necessária, conforme elucida sobre Sussekind et al (2003, p.29) sobre a semelhança.

Havia muitos pontos de contato entre a servidão e a escravidão. O senhor da terra podia mobiliza-los obrigatoriamente para a guerra e também, sob contrato, cedia seus servos aos donos das pequenas fabricas ou oficinas já existentes.

O marco importante para a história do direito do trabalhador ocorre posteriormente a libertação dos escravos, com o advento da Revolução Industrial, que ocorre na Inglaterra, no século XVIII. Foi um período que ficou marcado pela modernização das grandes indústrias, introduzindo ao seu processo máquinas a vapor de tecelagem e de fiar.

Dessa forma, os donos das grandes fábricas neste contexto, observaram grande oportunidade de crescimento e lucratividade, pois antes o trabalho seria exercido pela mão de obra de vários trabalhadores e, agora, com a modernização, seria apenas uma única pessoa para operar a máquina, sendo assim, seria possível aumentar o dobro das produções.

Período também marcado por dar origem as grandes revoluções, realizados por trabalhadores que começaram a cogitar a realização de reuniões para discutir melhores condições do meio ambiente de trabalho e questões salariais. Ocorre que com a chegada das máquinas, outros problemas apareceram, como abuso de jornadas, condições precárias de trabalho, ficando cada vez pior, principalmente, para as mulheres e menores de idade, os quais laboravam exaustivamente, por longas horas seguidas, baixos salários quase que insignificantes diante de todo o tempo trabalhado. Não muito diferente, os trabalhadores nas minas, passaram pelas mesmas dificuldades, como a implantação de novos maquinários, veio junto as condições precárias de trabalho, longas e exaustivas jornadas de trabalho, espaços confinados sem circulação de ar adequado, contaminantes dispersos no ar sendo

inalados pelos mineradores, e conseqüentemente diversas doenças ocupacionais, conforme descreve Sergio Pinto Martins (2012, pag.6)

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas, praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos, etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão.

Partindo desse marco da história, inicia a importante necessidade do Estado de intervir, de forma a deixar para trás a neutralidade. Nesse período ocorreram grandes alterações e implementações na legislação, não apenas no Brasil, mas na maior parte dos países da Europa, quanto a redução das jornadas de trabalho, especialmente para mulheres e menores de idades. Visto que as jornadas de trabalho abusivas ultrapassavam de 12 a 16 horas contínuas por dia, e em condições quase que carcerária, fechados, sem ventilação, trabalhos considerados repetitivos e extremamente cansativos.

Somente em 1934, a partir da Constituição Federal do referido ano que foi implantada e reduzida a jornada de trabalho para oito horas, junto as importantes reduções, a CF/34 tratou sobre liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, repouso semanal, jornada de trabalho estabelecida de oito horas e férias. 1937.

As Constituições Federal de 1946 e 1967, mantiveram a mesmos direitos quanto a máxima carga horaria de trabalho diária de oito horas, salvo disposição contrária quando houver. A vigente Constituição Federal de 1988, implementou, dispondo sobre negociação coletiva conforme explana Sergio Pinto Martins (2012, pag. 520)

A Constituição de 1988 modificou a orientação que vinha sendo seguida constitucionalmente, estabelecendo em seu artigo 7º "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (XIII) "Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação.

A atual Constituição Federal dispõe dos Direitos Trabalhista, nos artigo 7º ao 11º, que trata sobre os Direitos e garantias fundamentais, dos trabalhadores urbanos e rurais, e empresas com números de empregados acima de duzentos, que garante também eleição de um representante para categoria a classe dos empregados para defender seus direitos junto ao empregador.

1.1 ESPÉCIES LEGAIS DE ACIDENTES DO TRABALHO

O assunto acidente do trabalho, está muito presente na vida laboral de muitos trabalhadores, sendo muito discutido formas e procedimento a serem adotados para prevenir, quem responsabilizar, e possíveis indenizações pelos danos causados.

Inúmeros são os estudos para tomar ações de forma a minimizar, neutralizar ou eliminar os perigos e riscos existentes para cada processo de trabalho, como implantação de equipamentos de proteção necessários, seja ele individual ou coletivo, procedimentos, palestras, campanhas, inspeções, fiscalizações, reuniões, estudos de casos, mas porem impossível de garantir que não ocorra eventuais acidentes. Isto exposto, está claro a necessidade de um profundo estudo, visando compreender os conceitos descritos na legislação, características e particularidades.

Vejamos o que disciplina a Lei nº 8.213 de 1991 em seu artigo 19º

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

Refere o presente artigo sobre os acidentes típicos, também conhecido como acidente-tipo ou macro trauma, para que exista relação dos mesmos é necessário nexos de causalidade, que é a ligação entre a causa e a consequência do fato, outro ponto importante é a existência de nexos etiológico, de forma que não pode ser confundido nexos causal e nexos etiológico, assim alude Monteiro e Bertagni (2016, pag. 46)

Não se podem utilizar como sinônimos “nexo causal e “nexo etiológico” como muitos acreditam. O primeiro é mais abrangente pois inclui a concausalidade e os casos de agravamento. Já o segundo é o que origina ou desencadeia o dano laboral, sendo, portanto, mais restrito. Por outro lado, em direito infortunistica, para se estabelecer a relação de causalidade não exige a prova da certeza, bastando juízo de admissibilidade.

O acidente do trabalho classifica-se por ser algo repentino, alheio à capacidade de previsão, podendo levar o empregado a grave lesão de forma que pode impossibilitá-lo de laborar temporariamente ou permanentemente. Importante ressaltar que o principal fundamento não se concentra em reparar apenas os danos causados, pode ser lesões, físicas e psicológicas, como por exemplo as lesões físicas seja ela amputações, fratura, cortes, doenças ocupacionais, mas sim na identificação de impossibilidade de continuidade da vida laboral.

1.2 DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

O legislador identificou as classes que se equiparam aos acidentes de trabalho, para que o profissional não ficasse descoberto trazendo as doenças ocupacionais, para esse rol, sendo assim subdividiu em duas as doenças profissionais e doenças do trabalho.

Conforme preceitua a Lei nº 8.213 de 1991, no artigo 20, incisos I e II, vejamos.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I-doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II- doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

De forma que as doenças ocupacionais são diferente das previstas no artigo 19 da lei 8.213/91, sendo assim não ocorrem de forma repentina, de forma que gera incapacidade temporária, dano ocorrido por micro traumas que diariamente casam lesões, e que por consequência cumulativa acaba ocorrendo o processo mórbido, conforme alude Monteiro e Bertagni (2016).

Quanto as doenças profissionais, relacionada diretamente a repetitividade de movimentos no trabalho ou pela exposição direta a eventos nocivos inerentes a

profissão exercida, também podendo ser chamada de ergopatias, tem seu destaque por causar sérias e silenciosas enfermidades ao longo do tempo, tendo como exemplo os transtornos auditivos, Perda Auditiva Induzida pelo Ruído (PAIR), Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e o Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Conforme acima mencionado as enfermidades típicas, não ocorrem ou se originam devido a particularidades ou formas que é prestado o serviço, mas está diretamente ligado a profissão exercida, e a estas são ligadas. Dessa forma não se faz necessário o nexos de causalidade entre o trabalho exercido e a enfermidade, pois está é presumida, bastando a comprovação da doença e o trabalho exercido.

Conforme descrito no artigo 20, II da Lei 8.213/91 as doenças do trabalho, conhecidas também por mesopatias ou doenças profissionais atípicas, diferente da doença profissional essa não ocorre pela exercício da função, mas sim das condições, que está diretamente ligado com a enfermidade, nesse contexto a exposição diária ao agente pode causar serias lesões ao decorrer do tempo. “Enquanto as doenças profissionais resultam de risco específico direto (característica do ramo de atividade), as do trabalho tem como causa ou concausa o risco específico indireto”. Monteiro e Bertagni (2016)

Assim para comprovar a mesopatia, é necessário que aja nexos de causalidade, pois são consideradas doenças atípicas, de acordo com a exemplificação de Monteiro e Bertagni (2016, pag. 46)

Assim por exemplo uma bronquite asmática normalmente prove de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Mas se o trabalhador exercer sua atividade sob condições especiais, o risco genérico transforma-se em risco específico indireto.

Podendo ser comprovada a mesopatia através de perícia médica, bem como prova testemunhal. Pois a enumeras enfermidades, de difícil identificação quanto ao nexos de causalidade, aqui o legislador está diretamente preocupado com o Nexos Técnico Epidemiológico (NTEP), de forma a filtrar o serviço prestado e a intensificação da enfermidade, proporcionando melhor identificação das doenças ocupacionais, in verbis:

Artigo 21.A- A perícia médica do 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 e a entidade mórbida motivadora da incapacidade

elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º - A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006) § 2º - A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006) (BRASIL, 2019)

Isto posto, mostra que a legislação assegurou o trabalhador que em sua vida laboral contraiu uma doença ou sofreu uma lesão, caso o empregador discordar da perícia realizada ficara a seu encargo a inversão no ônus da prova, de forma a comprovar que não a nexo entre o dano sofrido e o risco ambiental existente em sua atividade laboral.

Estão previstas e exemplificadas as doenças ocupacionais, em varias partes da legislação, estando classificada na terceira parte da categoria de enfermidades, elencadas na Lei 8.213 de 1991, artigo 20, § 2º, in verbis:

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente a Previdência Social deve considera-la acidente de trabalho. (BRASIL, 1991)

Podemos citar um exemplo, na prática, de uma doença do trabalho que se desvia do padrão previsto no inciso II, da lei 8.213/91, os trabalhadores de telemarketing, pela necessidade frequente de falar muito, por muitas horas ininterruptas, causando no decorrer do tempo uma disfonia (alteração ou enfraquecimento da voz).

Existe por outro lado previstas na legislação as doenças que não possuem relação ocupacional ou equiparadas, que estão previstas no artigo 20, § 1º da Lei 8.213/91, que são elas as doenças consideradas degenerativas, por serem doenças comum adquiridas ou desenvolvidas ao longo do tempo, todavia, ocorrendo agravamento da doença ou lesão já existente, de episódios pós traumáticos, será caracterizado como ocupacionais. Vale ressaltar que não fazem parte do rol de doenças do trabalho as inerentes ao grupo etário, que em regra não causam a incapacidade laboral, “assim incluem as doenças endêmicas, existente em lugar ou regiões específicas. Contudo, se houver ou for contraída em razão de peculiaridade do trabalho será caracterizada ocupacional” (Monteiro; Souza; Bertagni, 2016).

1.3 DOS ACIDENTES DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO

Quanto aos acidente de trabalho por equiparação, preocupou-se em caracterizar tais acidentes que são diferentes dos típicos, uma vez que não possui relação de causalidade direta entre o trabalho e o dano/lesão causado, estabelecendo um rol de situações onde seja possível de realizar a ligação entre o dano ou lesão causado com o trabalho, assim podendo ser caracterizado como acidente por equiparação, previstos no artigo 21 da lei 8.331/1991.

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;(BRASIL,1991)

Destarte descrevem Monteiro e Bertagni (2009, p 49):

“Quando o empregado estiver à disposição do empregador independentemente do local e dia, em horário de trabalho e no ambiente da empresa, mesmo sem estar efetivamente trabalhando, verificando-se o acidente, este assume a natureza de acidente do trabalho”

Vale salientar o inciso I do artigo supracitado, que explana sobre concausas ou causas concorrentes ao acidente do trabalho, conforme explana Cavalieri Filho (pag. 58):

“[...] 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 caudal”

Importante complementar o que o autor Oliveira afirma quanto ao acidente do trabalho em sentido amplo. (2009, pag. 51)

“[...] que a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “haja contribuído diretamente” para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras a concausa não dispensa a presença da causa de origem ocupacional.

Diante do exposto é necessário reconhecer as concausas, e investigar se realmente o trabalho contribuiu diretamente ou indiretamente para desencadear ou agravar o acidente ou doença ocupacional, e ainda contribuiu para o desenvolvimento precoce de doenças consideradas comuns, independente de estar previstas no rol de degenerativas ou de grupo etário. Assim sendo as concausas possuem elementos que podem contribuir, dividido em três tipos de fatores que são eles, os preexistentes, supervenientes ou concomitantes com os fatores contributivo para o desencadear do agravamento de um acidente ou a doença ocupacional, podendo levar a morte.

1.4 ESTABILIDADE NO EMPREGO

Quando ocorre um acidente do trabalho ou doença ocupacional, e o empregado precisa ficar afastado de suas atividades por mais de 15^o dias, existe um procedimento a ser adotado quanto a estabilidade do mesmo junto ao INSS, vejamos. Os primeiros 15 dias de afastamento é de responsabilidade do empregador arcar com sua remuneração, e a partir do 16^o dia o empregado passará a receber sua remuneração da própria Previdência Social.

Em questão vale resaltar que o empregado só adquire a referida estabilidade, quando o afastamento for superior a 15 dias, faz necessário para que tenha a referida garantia que o empregado a partir do 16^o dia tenha havido a concessão de auxílio-doença acidentário, conforme dispões o artigo 118 da Lei 8.213/91.

“Artigo 118 – O segurando que sofreu acidente do trabalho em garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

Esclarece o elustre dontrinador Martins (2009, p. 420) quanto a garantia de emprego:

“A garantia de emprego de 12 meses ao empregado acidentado no trabalho somente ocorre após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente, pois antes disso o empregado não poderia ser, à primeira vista, dispensado, porque a partir do décimo sexto dia do afastamento do obrero o contrato de trabalho estaria suspenso. Assim, não havendo a concessão de auxílio-doença acidentário, o empregado não faz jus à garantia de emprego do art. 118 da Lei nº 8.213/91. Se o empregado se afasta apenas por até 15 dias da empresa, não há a

concessão do auxílio-doença e, não sendo concedido este, não haverá garantia de emprego.”

Está previsto na Súmula 378 do TST a constitucionalidade do referido artigo, lei em análise quanto aos pressupostos e concessão da estabilidade, conforme previsto abaixo:

“Súmula 378 – Estabilidade Provisória – Acidente do Trabalho – Constitucionalidade – Pressupostos. I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 – Inserida em 01.10.1997), II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guade relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte – ex-OJ nº 230 – inserida em 20.06.2001)”, III – O empregado submetido a contrato de trabalho pr tempo determinado goza da garantia provisória de empregao decorrente de acidente de trabalho previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Explana o doutrinador Martins (2009, p. 421) que:

“O tempo de serviço correspondente ao aviso prévio, ainda que indenizado, será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais. Assim, o acidente do trabalho ocorrido no curso do aviso prévio, com o afastamento compulsório do obreiro, confere ao empregado a garantia de emprego. No caso de ocorrer que os 15 dias a cargo da empresa recaiam fora da projeção do aviso prévio, não será devida a garantia do empregado, visto que o contrato estaria interrompido e não suspenso.”

Assim, a estabilidade de acordo com o artigo supre citado corresponde a 12 meses, apartir do retorno a vida laboral do empregado, consequensia do laudo médico de liberação para retomar as atividades.

Cabe nesse contesto mencionar entre a ida e vinda da descaracterização do acidente ocorrido no percuso entre a residência-trabalho ou trabalho residência como acidente do trabalho, uma perda imensuravel para o trabalhador que com a Medida Provisória 905/2019 foi revogado a alíne “d” do inciso IV do art. 21 da Lei 8.213/91, que caracterisava o acidente de trajeto como sendo acidente de trabalho, perdendo assim o trabalhador alguns direito e a referida estabilidade, e o empregador não precisaria seguir os procedimento relacionado a acidente, abertura de CAT – Comunicação de acidente do trabalho, após o afastamento superior a 15 dias, não seria necessario o empregador encaminhar o empregado para a Previencia Social e com isso não recebe o auxílio-doença acidentário. Sendo assim o motivo do estudo

por sua vez a Medida Provisória 905/2019 foi revogada pela MP 955/2020, que voltou a ser o acidente de trajeto equiparado a acidente de trabalho, valendo a ser responsabilidade do empregador por todos os trâmites relacionados a acidente do trabalho e garantido o trabalhador sua estabilidade dentro dos parâmetros legais, vejamos:

MP Nº 955, DE 20 DE ABRIL DE 2020, DOU de 20.4.2020 - Edição extra, Revoga a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e altera a legislação trabalhista, O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei: Art. 1º Fica revogada Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019., Art. 2º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 20 de abril de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

1.5 OS ÍNDICES RELACIONADOS A ACIDENTES DO TRABALHO

São alarmantes os índices de relação com acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, registradas no Brasil e em outros países, de forma que os índices sobem cada vez mais, em decorrência aos fatos danosos, fica um ponto de interrogação sobre as causas e consequências, relacionado a responsabilização, que medidas poderiam ter sido adotadas para minimizar, neutralizar ou até mesmo eliminar o evento danoso.

Os números decorrentes dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é de grande preocupação no âmbito jurídico, que aumentam cada vez mais ao longo dos anos. A margem alarmante de registro decorrente dos acidentes ligados ao trabalho no ano de 1975 de assustadores 1.926.187 trabalhadores acidentados, índice apenas dos infortúnios registrados. Registra-se que houve uma queda substancial dos índices de eventos danosos nos anos entre 2008 a 2014 registrando um número de 700mil eventos.

De acordo com dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, de 2012 a 2018, o Brasil registrou uma margem de 16.455 mortes e 4.5 milhões de acidentes. No mesmo período, gastos da Previdência com Benefícios Acidentários corresponderam a R\$79 bilhões, e foram perdidos 352.7 milhões de dias de trabalho com afastamentos previdenciários e acidentários. (Dados Fundacentro 03/05/2019)

Nesse contexto explana Dennis Oliveira Ayres e José Peixoto Corrêa (2017, pag.6) quanto as principais causas de desencadeia os acidentes de trabalho no território Brasileiro, vejamos:

A falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção dos infortúnios do trabalho. Muitos empregados rejeitam o uso de equipamentos individuais de proteção e preferem receber o adicional sobre o salário do que insistir, junto às CIPAs e aos sindicatos, para que a empresa elimine ou neutralize os riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais. A seu turno, muitas empresas resistem a proceder reformas do estabelecimento para eliminar ou reduzir os riscos;

- Formação profissional inadequada, quase sempre sem transmitir ao trabalhador noções fundamentais de prevenção de acidentes, correlacionadas com o ofício ensinado;
- Jornadas de trabalho com horas extraordinárias – circunstâncias agravadas nas grandes cidades por longos períodos de transporte incômodo e fatigante; alimentação imprópria e insuficiente;
- Prestação de serviço insalubre em jornadas de trabalho destinadas às atividades normais, quando recomendável é o encurtamento do período de trabalho, e não o adicional de salário, a fim de evitar a agressão dos agentes físicos e químicos em níveis de tolerância;
- Prestação de serviço insalubre em jornadas de trabalho destinadas às atividades normais, quando recomendável é o encurtamento do período de trabalho, e não o adicional de salário, a fim de evitar a agressão dos agentes físicos e químicos em níveis de tolerância;
- Grande quantidade de trabalhadores sem o devido registro como empregados, alta rotatividade da mão de obra e abuso na “terceirização” de serviços – fatores que, em regra, desmotivam os programas empresariais visando à prevenção dos acidentes do trabalho. (apud Sussekind,1999, p. 235-236)

Diante de todo o exposto, os registros de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é assunto de muitos debates e preocupações em todo o mundo, tendo em vista que os números apontados são referentes apenas dos trabalhadores formais, ou seja com carteira de trabalho legalmente registrada, ainda sim registradas corretamente dentro do prazo conforme estabelece o INSS na CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), fato que se todos os acidentes e doenças ocupacionais fossem registradas corretamente o índices seriam ainda maiores.

2 EMPREGADOR

2.1 CONCEITO

Faz-se importante antes de conceituar sobre empregador a realização de uma breve análise do artigo 2º, caput, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que classifica o empregador, vejamos:

“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 primeira observação a ser feita é quanto despersonalização da figura física ou jurídica do empregador. Dessa forma, o empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica, conforme explana Delgado (2008, p. 391):

“Empregador define-se como pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade sob sua subordinação.”

De acordo ao entendimento de Almeida (2009, p. 37), o dispositivo legal em estudo põe empresa e o empregador de forma sinônima, dessa forma o legislador quando trouxe essa paridade com o objetivo de assegurar maior estabilidade no emprego, ligando o empregado a empresa e não pessoa jurídica ou física. Assim sendo caso o titular da empresa venha a falecer ou realizar alguma modificação na estruturação jurídica da empresa, ainda sim os direitos do empregado estão garantidos, conforme artigo 10 da CLT:

“Artigo 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”

Vale complementar no mesmo contexto o artigo 448 da CLT que enfatiza sobre as garantias dos empregados, vejamos:

“Artigo 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”

Para Delgado (2008, p. 393), basta que existam elementos fáticos jurídicos como a prestação de serviço de forma não eventual sob sua dependência e mediante salário para haver relação de emprego e que caracterize o empregador, vejamos o que dispõe o artigo 3º da CLT:

“Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e mediante salário.”

Explica Barros (2006, p. 2004), que para existir ligação de emprego é necessário possuir alguns elementos, quais sejam:

“a) pessoalidade, ou seja um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) natureza não-eventual do serviço, isto é ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação, jurídica da prestação de serviços ao empregador.”

Diante do exposto basta que exista os elementos necessários para a relação de emprego, independente da contratação ter sido realizado por pessoa física ou jurídica, para sua caracterização como empregador, frente a legislação trabalhista brasileira.

2.2 ESPÉCIES DE EMPREGADOR

2.2.1 EMPREGADOR RURAL

Conseitua o artigo 3º da Lei 5.889/73, quanto as características para enquadrar a pessoa física ou jurídica como empregador rural, vejamos:

“Artigo 3º - Considerar-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.”

Vejamos o que diz Martins (2009, p. 184) sobre o empregador rural.

“Empregador rural não é apenas a pessoa que está na área rural. O sítio pode estar no âmbito urbano e o empregador ser rural. Logo, o importante é a atividade exercida pelo empregador, atividade agro-econômica, de agricultura ou pecuária.”

Resalta, o autor sobre a atividade agro-econômica de exploração industrial em estabelecimento agrário que não está previsto no texto da CLT.

2.2.2 EMPREGADOR DOMÉSTICO

Explana Martins (2009, p.185), que empregador doméstico é:

“[...] pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa.”

Vale resaltar para complementar e clarear o assunto estudado o texto previsto no artigo 1º da lei 5.859/72, sobre o empregado/empregador doméstico, que diz:

“Artigo 1 – Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Dessa forma existe três pontos a serem observados para que possa ser compreendido que são eles, ausência de lucro, prestação de serviços à pessoas ou à família e não menos importante o trabalho desenvolvido no âmbito residencial, vejamos.

Quando o legislador aponta a ausência de lucro, está se referindo ao empregador doméstico ou seja a família que contrata os trabalhos do empregado doméstico, logo que é feita a leitura fica o entendimento que o empregado não deveria receber pelo trabalho executado.

No entendimento de Almeida (2009, p.57), empregador não deve desenvolver atividade lucrativa, como obter lucro com a mão-de-obra do trabalhador, quanto ao empregado recebe sua contraprestação salarial dos serviços prestados.

Ainda neste caso quanto prestação de serviços à pessoa ou à família a Lei deixa visível “mesmo não tendo o empregador a intenção de lucro, em sendo ele uma empresa, jamais poderá utilizar-se dos serviços do empregado doméstico no âmbito empresarial.”

Conforme Almeida (2009, p.57), explica quanto ao serviços prestado no âmbito residencial, que o legislador foi infeliz ao descrever no texto da lei que o doméstico só poderia realizar suas atividades dentro do território residencial, dessa forma ao pé da lei o empregado que prestasse serviço de motorista particular para os moradores da residência não enquadraria no contexto de empregado doméstico, que de fato é

considerado. Dessa forma conclui-se que o entendimento da prestação dos serviços não deve ser considerado no âmbito residencial e sim para o âmbito residencial.

2.2.3 EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Vejamos as características para tipificar a empresa de trabalho temporário, conforme explica Martins (2009, p. 184):

“[...] a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos (art. 4º da Lei nº 6.019/74). O 1º do artigo 15 da Lei 8.06/90 considera empregador o fornecedor de mão-de-obra para efeitos do FGTS, que é justamente a empresa de trabalho temporário.”

Nesse sentido dispõe o artigo 2º da Lei 6.019/74 que algumas condições para que se possa utilizar o trabalho temporário, que são eles:

- a) Necessidade transitória de substituição de pessoal;
- b) Acúmulo extraordinário de serviço;

Como exemplo para a necessidade transitória de substituição de pessoa, podemos citar o empregado que por motivos de saúde precisa se ausentar da empresa por um período, está o empregado em gozo de férias, execução de trabalho por tempo determinado, nesses casos a empresa poderá realizar o trabalho temporário.

Na segunda hipótese mencionada podemos usar como exemplo de acúmulo extraordinário de serviço, quando a empresa tomadora na execução das atividades é solicitado para que seja concluído as atividades em um período menor, assim precisando de contratar mais pessoas para que o serviço seja concluído em um tempo menor, possibilitando nessa hipótese seguindo os preceitos legais o empregador realizar a contratação temporária.

2.2.4 GRUPO DE EMPRESAS

Sobre o Grupo de Empresas verifica o Direito do Trabalho como característica de empregador diferente do Direito Comercial, assim segundo o artigo 2º, §2º da CLT descreve o conceito de grupo de empresas e relação de emprego, vejamos:

Artigo 2º, § 2º da CLT, “Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômica, serão, responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.”

Mencionado o artigo supracitado, que para existência de grupo econômico a necessidade que uma ou mais empresas com personalidade jurídica própria, estiver sob direção, controle ou administração de uma única.

Para Barros (2006, p. 362), existe duas formas de grupo econômico, vejamos:

A primeira, “organização piramidal, em cujo vértice situa-se uma empresa líder (holding), detendo um poder de comando, direção, vigilância ou controle sobre as demais empresas participantes do grupo, que se tornam liberadas.” A segunda “com todas as empresas dispostas horizontalmente, no mesmo plano, exercendo, reciprocamente, controle ou vigilância e participando todas de um empreendimento global.”

Diante do exposto, é caracterizado grupo econômico como sendo um único empregador, dessa forma o empregado que por sua vez desenvolve suas atividades laborais para duas ou mais empresas considerada do mesmo grupo econômico, com período igual de jornada, não se faz necessário dois contratos de trabalho, salvo justos em contrário, entendimento esse previsto na Súmula 129 do TST.

2.2.5 DONO DA OBRA

Explica Martins (2012, p. 192-193) quanto ao dono de obra:

“Não pode ser considerado empregador, pois não assume os riscos da atividade econômica, nem tem intuito de lucro na construção ou reforma de sua residência. O aumento de patrimônio, em razão da construção realizada, não pode ser considerado risco da atividade econômica, nem se enquadra o dono da obra no conceito de empresa. Esta, do ponto de vista econômico, é atividade organizada para a produção ou circulação de bens e serviços para o mercado, com fito de lucro.”

Quanto a responsabilidade do dono da obra, esclarese a OJ 191 da SDI – 1 do TST:

“Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa contratadora ou incorporadora.

Nesse contexto fica claro que o dono da obra, não pode ser caracterizado como empregador ou equirado, visto que na construção civil executada em sua obra é para sua moradia e não para fins lucrativo com os trabalhos executado. Dessa forma diferente é quando o dono da obra for construtora ou incorporadora, se caso for ensejara a responsabilidade, pois aqui existe interesse econômico.

2.3 EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, tras claramente em seu Título I, no artigo 2º, § 1º, quais são os empregadores por equiparação, vejamos:

“Equiparam-se a 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.”

Nesse contexto Martins (2009, p. 193), explana sobre a utilização da expressão por equiparação, conforme texto abaixo:

“A utilização da expressão **empregador por equiparação** se deve à utilização da teoria institucionalista da CLT, que considera o empregador a empresa. Logo, pessoas físicas não seriam empregadores, apenas por equiparação, segundo a Lei.

Dessa forma, embora não sejam “empresas” no sentido estrito da palavra o profissional autônomo, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, como os sindicatos, se admitirem empregados, serão equiparados a empregador, exclusivamente para efeitos da relação de emprego.”

Assim sendo, mesmo que não possua execução empresarial das pessoas ou entidades expressa na CLT, por sua vez são caracterizadas como empregadores,

logo, terá que cumprir as determinações das Leis Trabalhistas, sempre que admitirem trabalhadores como empregados.

2.4 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

O poder de direção do empregador implica em determinar atividades a ser executada pelos empregados de acordo com cada função e respectiva necessidade de cada ramo de atividade, assim sendo o empregado é subordinado ao empregador, previsão essa que está fundamentada no artigo 2º da CLT.

O empregador dispondo desse poder erroneamente, poderá desencadear inúmeras consequências, uma dessas é o acidente do trabalho.

Para Martins (2009, p. 197) o poder não é absoluto, pois a existência de limites objetivos (Constituição, Leis, Normas, Contratos) e os subjetivos (boa-fé, exercício regular do direito).

Explica o autor, sobre o poder direção, que não é apenas o de organizar suas atividades, consiste na prerrogativa ainda de impor sanções disciplinares aos empregados que descumprir as normas, princípios e determinações trabalhistas.

2.4.1 PODER DE ORGANIZAÇÃO

Aqui o empregador tem a responsabilidade de organizar ou determinar sua atividades se ela vai ser, produção florestal, agricultura, mineração, montadora, etc, o quantitativo de obreiros, tipo de mão de obra, o desenvolver de princípios, políticas e diretrizes da empresa, inclusive de segurança, meio ambiente e saúde e por último sua estrutura jurídica sendo este importe poder decorre do direito de propriedade.

2.4.2 PODER DE CONTROLE

Vejamos o que Martins (2009, p. 199) ilustra sobre o tema:

“[...] o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Os empregados poderão ser revistados ao final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada.”

Ainda sobre o assunto assegura o artigo 5º, inciso X, da CR/88, que é vedado transgredir a intimidade do empregado, além disso conforme o artigo 5º, inciso III, da CR/88, ninguém poderá ser submetido a tratamento desumano ou degradante, caso o empregador descumpra é assegurando ao obreiro o direito a indenização pelos danos sofrido.

Dentro do poder de controle realizado empregador existe a forma de fiscalização, que podemos usar como exemplo, o controle de horários de trabalhos dos empregados pelo cartão de ponto, monitoramento de utilização dos computadores, correios eletrônicos corporativos, fiscalização do uso, guarda e conservação dos EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, desempenho de produtividade e etc.

2.4.3 PODER DISCIPLINAR

Na explicação de Martins (2009, p. 200), o poder disciplinar anda em conjunto com poder de direção já estudado anteriormente, ou seja um complementa as ações do outro, ações essa que o empregador tem sobre a empresa e seus liderados, de forma que descumprimento de suas políticas, principio e diretrizes, formalizado através de OS – Ordem de Serviços e treinamentos específicos de acordo com a necessidade da empresa, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais, o empregado fica sujeito a sanções disciplinares, que são elas advertências, verbal, escrita, suspensão e até mesmo em casos mais graves a demissão.

Sobre o assunto esplan o doutrinador:

“O empregado poderá ser advertido (verbalmente ou por escrito) e suspenso. Não poderá ser multado, salvo o atleta profissional de futebol (art. 15 da Lei nº 6.354/76). [...] A advertência muitas vezes é feita verbalmente. Caso o empregado reitere o cometimento de uma falta, ai será advertido por escrito. Na próxima falta, deveria ser suspenso. O empregado não poderá, porem, ser suspenso por mais de 30 dias, o que importará a rescisão injusta do contrato de trabalho, (artigo 474 da CLT).”

Em razão do poder disciplinar o empregador, deve orientar os empregados quanto a obrigatoriedade de colocar em prática as normas de segurança do trabalho de acordo com as atividades desenvolvidas, assim estabelecer tipos de penalidades, se não forem cumpridas conforme o estabelecido ou previsto em normas e leis, com o fito panalidade de ser pedagógico para que o empregado entenda o erro que cometeu não cometer o erro novamente, de forma que seu cumprimento é de suma importancia para não ocorrencia de acidentes ou doenças ocupacionais ou até mesmo a morte.

Importe mencionar que o empregador nesse contesto adquire uma série de responsabilidades, obrigações e deveres, principalmente no que norteia a segurança e medicina do trabalho.

2.5 SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO

2.5.1 HISTÓRIA NO ÂMBITO NACIONAL

Importantes macos históricos da evolução do ganho que os trabalhadores conquistaram ao passar dos anos no Brasil quanto a Segurança e Medicina na vida laboral, nas palavras de Martins (2009, p.629), acompanhemos a evolução:

“Constituição de 1934 trazia como direito do trabalhador, a assistência médica e sanitária (art. 121, §1º, h).

“Constituição de 1937, a legislação trabalhista deveria observar: assistência medica e higiênica a ser dada ao trabalhador (art. 137, I).”

“Constituição de 1946 em seu artigo 157, inciso VIII, o direito a higiene e segurança do trabalho aos trabalhadores.”

“A Lei 5.161, de 1966, criou a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho”.

“A Constituição de 1967, também reconheceu o direito dos trabalhadores à higiene ocupacional e segurança no trabalho (art. 158, IX). A EC nº1, de 1969, repetiu a mesma disposição (art. 165, IX).”

“Lei 6.514, de 22-12-77, deu nova redação aos artigos 154 e 201 da CLT, passando a tratar da segurança e medicina do trabalho e não mais de higiene ocupacional e segurança do trabalho.”

Aqui houve um ganho muito importante nessa portaria nº 3.214, de 08-06-78, que declarou as atividades insalubres e perigosas, e tomou força de lei as normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho.

Em fim nossos constituinte conseguiram após algum tempo de arduos trabalhos, conflitos, discursões, audiências públicas moldar e promulgar nossa importante Constituição Brasileira revolucionária que deixou para trás um Regime Militar que perdurou por 21, considerada a CONSTITUIÇÃO CIDADÃ de 1988 ano que foi promulgada, com isso tivemos muitos ganhos em vários setores, que em estudo para os trabalhadores, previsto em alguns dos seus artigos, como o artigo 7º, inciso XXII, preconiza, que os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

2.5.2 DENOMINAÇÃO

A denominação apontada pela CLT para classificar as questões asseguradas aos trabalhadores era Higiene e Segurança do Trabalho. Entretanto com a edição da Lei 6.514, de 22-12-77, para que não existisse entendimento distorcido quanto a nomenclatura foi denominada como Segurança e Medicina do Trabalho.

Para Martins (2009, p. 631), foi uma importante modificação pois a palavra higiene dava o ender apenas como a saúde do trabalhador, já a palavra medicina, trans não apenas relação a saúde mas também a prevenção de doenças ocupacionais.

2.5.3 CONCEITO

Esplana Martins (2009, p.631) com clareza sobre segurança e medicina do trabalho, vejamos:

“A segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local do trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador.”

2.5.4 PROTEÇÃO A SAÚDE DO EMPREGADO SOB O ENFOQUE CONSTITUCIONAL

Está previsto na CF/88, relacionado ao tema em estudo, em alguns dos seus artigos dispositivos importantes para vida laboral do obreiro, sendo esses previstos diretamente ou indiretamente, que são eles:

“Art. 7º - 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;
 XXVIII – seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;”

Machado (2001, p. 86-87), esplanava sobre a eliminação do risco, que:

“[...] a eliminação do risco está contida implicitamente na norma e, portanto, não comporta restrição em norma infraconstitucional. Mas quando não for possível a eliminação do risco devido às limitações fáticas, deve-se reafirmar o direito do trabalhador a não suportar o risco supostamente inerente ao trabalho, na maioria das vezes artificialmente produzida por máquinas ruidosas, ambientes insalubre e organizações do trabalho opressivas. O direito do trabalho, garantindo em norma de direito fundamental, vinculativa do legislador e o Judiciário, a prestar serviços em ambiente de trabalho em condições que preservem a sua saúde (física e mental) e garantam a sua segurança física.”

Está claro na Constituição a preocupação de não deixar aberto as questões relacionadas a proteção da saúde e segurança do trabalhador, dispondo em seus artigos sobre os riscos inerente as atividade executada, o recebimento de adicionais e cuidados especificaos quando exposto a atividades insalubres ou periculosas, e a responsabilidade do empregador de assegurar formalmente junto ao empregado um seguro contra possíveis acidentes do trabalho.

2.5.5 MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO

Existe aqui um fator importante, exames, campanhas e acompanhamentos, com objetivo de assegura o trabalhador que ele está em boas condições para exercer

suas atividades laborais, e que a exposição aos riscos inerentes a função ao longo de sua vida laboral não estão afetando sua saúde física e mental, ficando a cargo do empregador os trabalhos de prevenção, controle, fiscalização e acompanhamento da recuperação da saúde do trabalhador em casos de acidente do trabalho, desenvolvendo esse que não possui onus para o empregado.

Vejamos o que disciplina o artigo 168 da CLT sobre o assunto em estudo:

“Art. 168 – 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 – na admissão;

II – na demissão;

III – periodicamente.

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

Por ocasião da demissão;

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 como 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.”

§6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

O doutrinador Corrion (2009, p. 178-179) explica que:

“ O exame médico obrigatório, quando da admissão, ou anual (assim como os especiais mencionados, em menor tempo), não podia ser praticado pelos médicos das empresas ou outros facultativos; só os da Previdência Social (INAMPS) ou dos Sindicatos dos empregados; é o que determinava a Lei 6.514/77, artigo 3º, §2º, em apêndice; a NR-7 PCMSO (Port. 17/79) permitia atestado particular, onde inexistissem os médicos indicados acima. A nova redação do artigo 168 da CLT, restabelecendo a expressão “exame médico por conta do empregador”, revoga aquela restrição, não obstante as subordine a instruções ministeriais. A exigência de abreugrafia foi suprimida. Exames demissionais, até a data da homologação da rescisão, conforme o grau de risco e o número de dias transcorridos desde o último exame médico ocupacional (NR-7).”

Foi atribuído algumas prerrogativas de medidas preventivas relacionado a campo da medicina do trabalho de total responsabilidade do empregador como, exame médico sem custos para o empregado, a realização do exame admissional antes de

assumir as atividades, manter em arquivo evidencia da avaliação clínica dos exames complementares por período não inferior a 20 anos, importante após o desligamento do trabalhador.

Como medida de prevenção conforme identificado no texto acima mencionado da CLT, cabe ao empregador manter em seu estabelecimento ou nas frentes de trabalho conforme a necessidade de cada atividade desenvolvida, materiais, equipamentos e profissionais capacitados para a prestação de primeiros socorros. Lembrando que os materiais deverão ser acondicionados em locais isentos de umidade e sobre a responsabilidade dos profissionais treinados quanto ao seu uso adequado.

2.5.6 CONVENÇÃO Nº155 S OIT

O mundo, cooperativo, independentemente do ramo de atividade, sempre existirá riscos inerentes a função, expondo os profissionais a consequências a saúde ou acidentes quando não tomadas as devidas precauções conforme estabelece as Leis e Normas.

Assunto esse, que é sempre pauta de discussões e preocupações em vários países, por isso, a preocupação com a saúde e a integridade física dos trabalhadores tem especial atenção da OIT, como está previsto na Convenção nº 155, aprovada em 1981, na 67ª reunião da Conferência Internacional, que em seu artigo 4º expõe:

“Todo membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.”

Dentro da definição a partir da matéria definida como direito à saúde, a Convenção mencionada, deixou a ideia genérica de “completo bem-estar”, agregando a não existência de afecções, doenças e elementos físicos e mentais que prejudicam a saúde, tendo essa relação direta com a medicina e segurança do trabalho.

A Convenção em estudo tomou força constitucional com a promulgação da CF/88, a Segurança e Higiene do Trabalho foi inserida no artigo 7º, XXII, XXIII, XXVIII, que regulamenta a obrigatoriedade dos adicionais aos empregados que executam atividades penosas, insalubres ou perigosas, estabeleceu o seguro obrigatório contra acidentes do trabalho, de responsabilidade total do empregador.

2.5.7 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE - CIPA

Comissão essa que desempenha um importante papel no contexto corporativo, o artigo 163 da CLT trata da obrigatoriedade de sua constituição na empresa, vejamos:

“Artigo 163 – Será obrigatório 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.”

Leciona Martins (2009, p. 635):

“Tem a CIPA por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção.”

A obrigatoriedade da instalação da CIPA em empresas públicas e privadas com número de empregados mínimo de cinquenta, tomou força com a promulgação da Lei 6.514, de 22-12-1977.

A CIPA, é constituída na empresa de forma paritária, ou seja, os integrantes da comissão será representado obrigatoriamente cinquenta por cento eleitos pelos próprios trabalhadores e outra parte de igual porcentagem indicado pelo empregador, o eleitos dos empregados serão votados em escrutínio secreto, independentemente de serem sindicalizados. Formada a Comissão por seus membros eleitos e indicados, seu pleito terá duração de um ano, sendo permitida uma reeleição.

Goza o membro da CIPA eleitos pelos empregados e seus suplentes de estabilidade no emprego, com prazo estabelecido do registro da candidatura até um ano após o final do mandato, conforme artigo 10, inciso II, alínea “a” do ADCT da nossa CF/88.

2.5.8 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

Em relação a EPI a CLT trata no artigo 166 sobre as responsabilidades da empresa, conforme descrito abaixo:

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

Conforme mencionado os empregadores possuem o dever de disponibilizar para aos empregados, sem onus, os equipamentos de proteção individual, como, aventais de proteção, capacetes, creme de proteção para hidrocarbonetos, olhos de segurança, protetor auditivo, capa impermeável para ambientes úmidos, etc, bem como responsabilizar-se pelos treinamentos quanto ao uso, guarda e conservações, fiscalizar seu uso correto pelos empregados, registrar em documento individual os equipamentos, data de recebimento, certificado de aprovação, validade, descrição e suas devidas substituições.

A mera entrega desses equipamentos não elimina ou neutraliza todos os riscos existentes no ambiente de trabalho, inclusive não exime o empregador ao pagamento do adicional de insalubridade. Cabendo ao empregador tomar ações de controle efetivas quanto ao risco existente, conforme texto previsto na Súmula 289 do TST:

“O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.”

Martins (2009, p. 634) complementa:

“[...] o empregador deverá adquirir o tipo adequado à atividades do empregador; treinar o trabalhador para seu uso; substituí-lo quando danificado ou estraviado; e tornar obrigatório seu uso.”

Consiste em reforçar que, se for eliminado os agentes nocivos à saúde do empregado, através da correta utilização dos equipamentos de proteção individual, o pagamento do adicional poderá ser suspenso desde que comprovada o controle sobre o agente, conforme dispõe a Súmula 80 do TST.

Destaca-se, que os EPI's não eliminam todos os acidentes do trabalho, mas a utilização correta desse equipamento reduz as lesões causadas por acidentes e previne algumas doenças ocupacionais.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

É necessário para que seja compreendido melhor sobre a responsabilidade civil do empregador, realizar uma breve análise de onde iniciou sua aplicabilidade e quando foi iniciada no ordenamento jurídico. A responsabilidade Civil objetiva e subjetiva, presente no direito privado brasileiro, teve origem direta na doutrina clássica francesa através da aplicação do modelo França-Napoleônico, explica o ilustre doutrinador Tartuce (2019, p. 450).

“Os elementos tradicionais da responsabilidade civil são a conduta do agente (comissiva ou omissiva), a culpa em sentido amplo (englobando o dolo e a culpa stricto sensu), o nexo de causalidade e o dano causado. Seguindo essa construção o Direito Civil pátrico continua consagrando como regra a responsabilidade com culpa, denominada responsabilidade civil subjetiva, apesar das resistências que surgem na doutrina.”

No sentido da evolução da matéria começou a ser estudado e debatido um novo modelo de responsabilidade civil, originado no importante meio jurídico francês, de forma que comessou a atribuir mesmo o empregador não tendo culpa, a responsabilidade objetiva.

O marco dessa importante teoria, foi o julgado da Corte de Cassação francesa, em julho de 1896, o *Affaire Teffaine*, que utilizou como pauta de discussão a possibilidade de responsabilizar o proprietário de um rebocador, sobre a explosão ocorrida em uma caldeira, com resultado morte de um mecânico. Nesse contexto no sentido da responsabilização do proprietário foi julgado procedente pelas consequências causadas pelo ocorrência, não avendo se quer a necessidade de isenção de resposabilidade por provar que o ocorredo foi consequencia de terceiro, culpa do frabricante da máquina ou da construção da caldeira.

Um marco, que atribuiu essa responsabilidade objetiva do caso assim mencionado, o modelo da teoria de risco, originado no ano de 1897, conforme estudo de Saleilles e Josserand, assim iniciou as primeiras publicações sobre a responsabilidade objetiva. Para o Doutrinador SALEILLES no século XIX, deveria o instituto da causalidade objetiva sobrepor a atribuição de culpa, de forma que a culpa é uma violação a dignidade humana, conforme criticas atribuidas pelo autor.

Em outra comcepção, Josserand, defendia que a culpa deveria ser presumida sendo dessa forma considerada absoluta, porem exeto por força maior ou culpa da

vitima, deixando a aplicação de culpa para aplicar a teoria do risco, fundamentado sobre o quando alguém sofrer danos em consequencia de outrem, ou que prduza o risco caira sobre ela a responsabilidade de produzi-la, passando a sim a suportat os consequências dos danos causados.

Após, foi tema de muitas discuções e analise, no Brasil, sobre a responsabilidade por culpa, conseguinte a ausência da necessidade de meios probatórios. Aqui averia uma substituição ou seja, ateoria subjetiva daria lugar para a objetiva, através do autor e doutrinador Alvino Lima, dono da obra CULPA E RISCO publicada em 1998, o qual teve sua disseminação da teoria objetiva em território brasileiro. Mas não foi intrudusida diretamente no ordenamento ou aceita facilmente, conforme Tartuce (2019, p. 451), “quando Alvino Lima defendeu a tese de aplicação do risco pela primeira vez, fortes foram as resistências na doutrina da época. De fato, as novas teses jurídicas, quando expostas inicialmente, causam espanto e receios.”

O viés da teoria de atribuição de culpa pela teoria do risco, logo, teoria objetiva, perdurou por algum tempo até ser adotada pelo Brasil, sendo que até os dias de hoje é tema de muitas discursões e grandes divergências.

3.1 DOS ELEMENTOS E PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

No presente assuntos cabe a analise dos principais pressupostos da responsabilidade civil, haja vista que existe parte da doutrina que defende e outra não sobre as principais carcteristicas que inesejam a responsabilidade civil quanto a indenização, entendendo que por esse contexto é nessesario realizar uma analise dos principais pressupostos para entender sua aplicação no campo do dever de indenizar. Em estudo será elencados as doutrinas majoritarias, utilizada pelos juristas, que são elas, dano ou prejuízo, nexu de causalidade, culpa genérica ou lato sensu, a cunduta humana.

Está claro e objetivo o conceito descrito no artigo 186, do Código Civil quanto a responsabilidade, qual dispões in verbis:

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudencia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete até ilícito.”

Conforme descrito no Código de Processo Civil, sobre ação ou omissão, que dispõe sobre a responsabilidade, de forma que podem ser ocasionado pela própria pessoa sendo assim podendo ser responsabilizado e por consequência a indenizar, previstos e adotados quando na ocorrência de calúnia, injúria e difamação, conforme artigos 186, 187 e 927, do Código Civil. O doutrinador Gonçalves (2019, p. 53), esplanava que, a responsabilidade ser atribuída por danos causados por terceiros, vejamos:

“A responsabilidade por ato de terceiro ocorre nos casos de danos causados pelos filhos, tutelados, curatelados, ficando responsáveis pela reparação os pais, tutores e curadores. Também o empregador responde pelos atos de seus empregados. Os educadores, hoteleiros e estalajadeiros, pelos seus educandos e hóspedes. Os farmacêuticos por seus prepostos. As pessoas jurídicas de direito privado, por seus empregados e as de direito público por seus agentes.”

Possível é também a responsabilização do sujeito dono do bem, ainda dos animais sob sua guarda, caso cause algum tipo de dano a outrem, seja em bens ou pessoas, o dono será responsabilizado em indenizar os prejuízos causados, de forma objetiva, levando em consideração que não houve culpa direta da vítima.

Dentro ainda do contexto sobre a ação e omissão, prevista no artigo 186 do CC, acima mencionado, tem como fato gerador do dano a conduta humana, sendo assim pode ser dividida em duas condutas resultando em uma ação, conduta essa que pode ser classificada em positiva, o agente age frente ao ato, ou negativa o agente deixa de agir e o dano ocorre. Na conduta negativa do agente, se não fosse omissivo, e agindo de forma a evitar o dano, fica claro que aconteceria o dano, conforme leciona Tartuce (2019, p. 518).

“De qualquer forma, esclareça-se que a regra é de a conduta humana gerar a ilicitude e o correspondente dever de indenizar, sendo certo que a pessoa também pode ter a responsabilidade por danos que não foram provocados em decorrência de sua própria conduta, no seu sentido direto.”

Conforme exposto, prevalece que a responsabilização é pela conduta positiva do agente, e não a negativa, sendo que a ação ou omissão ocorrer de forma dolosa, culposa.

O dolo, pode ser caracterizado, quando o sujeito da ação mesmo sabendo a letra da lei, por livre vontade quis o resultado, levando assim o descumprimento de sua obrigação. Dentro da responsabilização civil, na conduta dolosa, sempre será

objetiva, pois uma vez que o agente não observa a lei e ocasiona por livre espontânea vontade, intencionalmente, cabera o agente assumir de forma integral, todos os danos causados.

Em outra vertente, existe a culpa do agente em sentido extrito, onde o agente deveria ter observa e por falta de atenção deixou de cumprir os preceitos normativos, nas palavras de Tartuce (2019, p. 521). “A culpa pode ser conceituada como o desrespeito a um dever preexistene, não havendo propriamente uma intenção de violar o dever jurídico, que acaba sendo violado por outro tipo de conduta.” Destaca-se que a culpa em sentido extrito, é diferente do dolo, de forma que a culpa o agente não quis o resultado, a ação não nasce ilícita, como o dolo, mas sim por imprudência, imperícia ou negligencia, para Cavalieri Filho (2005), apud Tartuce (2019, p. 521)

“Sérgio Cavalieri Filho apresenta três elementos na caracterização da culpa: a) a conduta voluntária com resultado involuntário; b) a previsão ou previsibilidade; e c) a falta de cuidado, cautela, diligência e atenção. Conforme os seus ensinamentos, “em suma, enquanto no dolo o agente quer a conduta e o resultado, a causa e a consequência, na culpa a vontade não vai além da ação ou omissão. O agente quer a conduta, não, porém, o resultado; quer a causa, mas não quer o efeito.”

Cabe mencionar que para efeito doutrinário, a três conduta culposa, sendo ela, culpa grave, leve e levíssima, mas para a responsabilização civil do empregador em estudo, não se faz necessario explanar o assunto, pois no contexto de responsabilidade civil do empregador não há diferença, importa apenas a comprovação desta, e nexos de causalidade, para que o mesmo seja responsabilizado pelo dano causado e possível indenização.

Para tanto, e necessario reforça as diferenças doutrinárias aplicadas atualmente considerado entre a anterior culpa presumida e a aplicada no nosso ordenamento jurídico brasileiro nos dias de hoje a responsabilidade objetiva, de forma que acreditase-se que aquela seja substituída por essa. Tartuce (2019, p.527), leciona sobre as diferença de culpa, vejamos:

“Na culpa presumida, hipótese de responsabilidade subjetiva, se o réu provar que não teve culpa, não responderá. Por seu turno, na responsabilidade objetiva essa comprovação não basta para excluir o dever de reparar do agente, que somente é afastado se comprovada uma das excludentes de nexos de causalidade.”

Perante as observações já expostas, a aplicação atualmente da culpa presumida, foi deixada de ser aplicada, dessa forma passando a responder por responsabilidade objetiva, resguardados suas escludentes.

Após explanações sobre dolo e culpa, se faz necessário a explicações sobre as principais características ou pressupostos, de forma a tornar evidente a responsabilização dentro da material Civil, de forma a identificar a ligação do fato por nexo de causalidade entre a conduta e resultado, vejamos o que Tartuce (2019, p. 537) elucida:

“Na responsabilidade subjetiva o nexo de causalidade é formado pela culpa genérica ou lato sensu, que inclui o dolo e a culpa estrita (artigo 186 do CC). Na responsabilidade objetiva o nexo de causalidade é formado pela conduta, cumulada com a previsão legal de responsabilização sem culpa ou pela atividade de risco (artigo 927, parágrafo único, do CC).”

É indispensável que na relação entre o fato e o dano causado tenha que haver ligação direta do resultado, ao contrário fica prejudicada o nexo de causalidade, pois uma vez que houve o dano e não a relação diretamente com conduta do agente, nesse caso afasta responsabilização, não diferente a aplicação sobre a responsabilidade civil objetiva. Para complementar, vejamos o caso que Gonçalves (2019, p.54) ensina:

“O motorista está dirigindo corretamente e a vítima, querendo suicidar-se atira-se sob as rodas do veículo, não se pode afirmar ter ele causado o acidente, pois na verdade foi um mero instrumento da vontade da vítima, esta sim responsável exclusiva pelo evento.”

Assim, conclui que o Motorista (agente) não quis o resultado, acidente, e sim por vontade e exclusiva da vítima, por isso não há que se falar em responsabilização do agente (Motorista).

Seguindo, vejamos o último pressuposto, aquele que quis o resultado ou seja assumiu a responsabilidade para si de causar o dano e por consequência ensejando sua responsabilização pelo dano causado e possível indenização, importante destacar que não havendo comprovação aqui também não há que se falar em responsabilidade civil, de acordo com a explicação de Gonçalves (2019, p. 55):

“Com efeito, o elemento objetivo da culpa é o dever violado. A responsabilidade é uma reação provocada pela infração de um dever preexistente. No entanto, ainda mesmo que haja violação de um dever jurídico e que tenha havido culpa, e até mesmo dolo, por parte do infrator, nenhuma indenização será devida, uma vez que não se tenha verificado

prejuízo. Se, por exemplo, o motorista comete várias infrações de trânsito, mas não atropela nenhuma pessoa nem colide com outro veículo, nenhuma indenização será devida, malgrado a ilicitude de sua conduta.”

Ficou claro que de forma geral não caracteriza responsabilidade por indenizar, quando não for possível a comprovação do dano causado, sendo esse dano subdividido em duas formas, material e moral.

O dano causado de forma moral, ocorre quando o agente causador, agride o agente de forma a causar dano a sua integridade, honra, reputação podendo até tirar sua tranquilidade, na forma moral busca na responsabilização pelo dano causado que de alguma forma seja reduzido ou reparado o dano causado. Já o dano material, está ligado diretamente a perda patrimonial, podendo ser parcial ou integral, nesse caso busca na responsabilização de reparar o dano a reparação da perda patrimonial.

3.1.1 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DE TRABALHO

Estraido, após leitura do artigo 7º, XXVIII da CR/88, em regra geral, que foi aderido pelo nosso ordenamento jurídico foi a responsabilização subjetiva, pois o referido artigo atribui a responsabilidade do empregador quando onver culpa ou dolo, sendo necessário sua comprovação, entendendo que deve ser interpretada de forma genérica, não sendo cabível a subdivisão de níveis ou graus, ensina Gonçalves (2019, p. 330).

“Qualquer que seja, portanto, o grau de culpa, terá o empregador de suportar o dever indenizatório, segundo as regras do Direito Civil, sem qualquer compensação com a reparação concedida pela Previdência Social. Somente a ausência total de culpa do patrão (em hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou de culpa exclusiva de vítima ou de terceiros) é que o isentará da responsabilidade civil concomitante à reparação previdenciária.”

Diante do exposto, a responsabilidade subjetiva, é caracterizada devido a ação do agente ter ocorrido de forma culposa ou dolosa. Visto que, na modalidade culposa, o agente não quis o resultado, sua conduta inicialmente é considerada lícita, porém por descuido ou falta de atenção ao cumprimento de prerrogativas normativas, por consequência o resultado torna ilícito, este é geralmente identificado pela conduta por,

imperícia, negligencia ou imprudência. Cabe de fato diante do dano causado por sua conduta ser devidamente comprovada, cabendo o ônus da prova a quem alega.

A conduta de terceiros, também é passível de responsabilização pelo dano causado na modalidade indireta, prevista no Código Civil, conforme leciona Stolze (2019), “Toda via, há situações em que o ordenamento jurídico atribui a responsabilidade civil a alguém por dano que não foi causado diretamente por ele, mas sim por um terceiro com quem mantém alguma tipo de relação jurídica.” Interpreta-se que dentro da conduta culposa é considerada presumida, sendo assim neste caso se faz necessário comprovar a inexistência do dano causado, com objetivo de provar que não houve dano, com isso afastar a responsabilidade de indenizar, a culpa será presumida quando o agente não comprovando a ausência do dano causado.

Conforme já mencionado no referido trabalho, em contrapartida, está presente em nosso ordenamento a responsabilidade objetiva, que tem como parâmetro a teoria do risco, sendo inicialmente rejeitada e divergências de muitos debates, que passou a ser aceita com o decorrer dos anos e estudos pelos doutrinadores, e conseqüentemente temas jurisprudenciais. Usando como parâmetros no estudo a teoria do risco é caracterizada por, responsabilizar o empreendedor de forma objetiva pelos danos causados ao obreiro, sendo necessário a comprovação da ação e o dano causado, sendo assim preciso efetivar por nexo de causalidade. O artigo 927, parágrafo único do Código Civil, traz as características que efetiva a responsabilidade objetiva, vejamos:

Artigo 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, é 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.

Diante do exposto pode ser observado que o ordenamento jurídico brasileiro, recepcionou as duas formas de responsabilidade, a objetiva conforme assim mencionado pela teoria do risco e a subjetiva que para sua comprovação se faz necessário culpa ou dolo do agente, considerando em regra geral. Sendo assim cada fato consiste em uma análise de suas particularidades, de forma verificar o que de fato foi preponderante para o resultado. Importes decisões jurisprudenciais, atribuído a

responsabilidade objetiva ao empregador pelos acidentes de trabalho, principalmente quando a função a trabalho executado exponha diretamente o empregado a riscos. Em consonância a decisão do TST, proferida em 2019.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. VIGIA. ACIDENTE DE TRABALHO. AGRESSÕES POR ASSALTANTES. PERDA DA CAPACIDADE LABORATIVA. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. Demonstrada possível violação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. 2.1. A jurisprudência desta Corte tem admitido a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, nos casos em que o trabalhador, no exercício de sua ocupação, é submetido a um maior grau de risco à sua incolumidade física e psíquica, em razão da atividade normalmente desenvolvida por ele ou pelo seu empregador. 2.2. Tem-se entendido também que a atividade do vigia se enquadra nesse conceito de atividade de risco. 2.3. No caso, ante a presença inequívoca do dano (agressões por assaltantes que lhe causaram perda da capacidade laborativa) e do nexo causal - premissas expressamente reconhecidas no acórdão recorrido -, e, considerando a atividade de risco desenvolvida pelo reclamante, impõe-se o dever de indenizar empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido.

No referido recurso, no entendimento dos Ministros da Segunda Turma do Tribunal superior do Trabalho, onde foi reconhecido e provido, por consequência dos danos ocorrido proveniente do acidente de trabalho ocorrido com o vigia no labor de suas atividade, que reconhecido no caso em tela a responsabilidade civil objetiva, pois a atividade de vigia é submetido a um grau de risco maior.

3.2 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Visto os conceitos relacionados a responsabilidade civil, objetiva e subjetiva, bem como, qual foi atualmente, recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro, e doutrinadores, superado o referente topico, passamos a analisar a materia sobre responsabilidade no ambito trabalhista. A presente monografia tem como finalidade as obrigações e consequentemente resposabilidade no contexto trabalhista do empregador, referente a acidente do trabalho e os danos causados. Logo, importante é citar, que a responsabilidade maior do empregador está em garantir um ambiente equilibrado, quanto a segurança e saúde no ambiente de trabalho, garantido que os

perigos e riscos sejam controlado de forma a evitar danos a saúde, seja ela física ou mental, independentemente do ramo de atividade e execução dos trabalhos, no sentido de que todos tem o direito de ambiente seguro para laborar suas atividades, com controles para evitar acidentes e doenças ocupacionais.

Diante do exposto, fica responsável o empregador, na extensão de garantir condições adequadas para um trabalho seguro, disponibilizar EPI – Equipamentos de Proteção Individual e instalar EPC – Equipamentos de Proteção Coletivos, adequadamente, conforme regulamentado nas NR's – Normas Regulamentadoras do Ministério Público do Trabalho, de forma que a inobservância do fornecimento e instalação, pode ser o empregador responsabilizado Civil e Penal pela ausência dos mesmos e referente aos danos causados ao empregado. Para aclarar dispõe o artigo 157 da CLT:

Artigo 157 – Cabe às empresas:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 - II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 - III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 - IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
- (BRASIL, 1943)

Assim, fica claro, que quanto a EPI ou EPC, não é suficiente apenas o fornecimento desses equipamento de proteção, o empregador devera proporcionar ao empregado condições onde receberá um treinamento antes de iniciar suas atividade para obter informações sobre os riscos existentes em suas atividades, forma de uso, guarda e conservação dos equipamentos e medidas de segurança a serem adotadas, resultando diretamente na prevenção de acidente e doença ocupacional. Leciona Ayres (2017, p. 19), sobre a matéria. “É importante que o trabalhador saiba das razões por que necessita usar o EPI e passe a ter consciência de sua necessidade como elemento capaz de proteger sua saúde e integridade física.”

Os EPI estão regulamentados pela portaria nº 3.214/78, em sua NR de nº 6, do MPT, de forma a serem adotadas sempre que medidas de segurança coletiva implantada no ambiente de trabalho não for suficiente para eliminar, neutralizar ou minimizar efetivamente o risco, deve obrigatoriamente ser adotado o uso dos EPI's.

Para caracterizar como equipamento de proteção individual existe algumas característica como, uso individual pelo empregado, destinado á proteger de riscos

existente no ambiente de trabalho, seja ele físico, químico, ou biológico, que possa ameaçar a segurança e a saúde no desenvolver de suas atividades. Vejamos alguns tipos de equipamentos considerados EPI, capacete de segurança com carneira, óculos de segurança ampla visão, protetor auricular, respiradores facial ou semi-facial, capa impermeável, luvas de segurança, botas, botinas e sapatos de segurança, cremes de proteção contra absorção de hidrocarbonetos, etc.

Vale lembrar que para a disponibilização de EPI deve ser seguido, alguns critérios, como, levantamento dos riscos existentes nas atividades a ser desenvolvida, levantamento esse realizado pelo SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, através de um documento base que se chama PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, com objetivo de identificar e registrar, qualitativamente e quantitativamente a existência real dos riscos e possivelmente, e daí sim indicar o tipo EPI,s de acordo com as particularidades das atividades e riscos existentes. Elucida Ayres (2017, p. 40), sobre o tema:

1. identificação dos riscos: levantamento minucioso dos riscos existentes no ambiente de trabalho que sejam ou que tenham a possibilidade de ser nocivos aos trabalhadores, afetando sua integridade física e/ou saúde;

2. avaliação dos riscos identificados: determinação da intensidade e/ou extensão dos riscos (condição ambiental ou operacional), bem como da frequência e do tempo de exposição a eles (forma e tempo de contato entre o fator e o receptor), concluindo quanto às consequências que poderão acarretar à integridade física e à saúde dos trabalhadores, caso não usem a proteção adequada;

3. indicação do EPI adequado: com as informações obtidas nas fases anteriores, é feita a indicação dos EPI's mais adequados a cada risco, sendo recomendada, inclusive, a realização de testes com os diversos tipos e marcas existentes no mercado e que tenham o Certificado de Aprovação (CA), podendo-se recorrer à assistência dos fabricantes e à literatura especializada.

Ainda sobre as medidas a serem adotadas quanto ao EPI, é necessário que seja feito um controle criterioso de fornecimento, onde deve ficar registrado quando a empresa entregou o equipamento para o empregado, sua substituição, número do certificado de aprovação, descrição do EPI, e assinatura do empregado comprovando que está com tal equipamento. Diante desse controle mediante registro em ficha, o setor de segurança do trabalho da empresa, consegue acompanhar a evolução de uso por empregado dos EPI, tornando possível saber se já está no tempo de substituição

por um mais novo, ou se o fornecimento está de acordo com os riscos da atividade desenvolvida, com isso garantir que o empregado tenha proteção adequada.

Conforme assim mencionado, entende-se, como responsabilidade o empregador, quanto aos EPI's, avaliar o risco e fornecendo o equipamento adequado sem onus ao empregado, a orientação quanto ao uso, guarda e conservação do mesmo, fiscalização e acompanhamento da vida útil do equipamento sendo ela entrega, substituição e devolução. Sendo que, só será adotada a medida do uso de EPI, quando suprimida de forma absoluta as medidas coletivas de segurança.

Já os EPC's, são equipamentos e dispositivos usados no ambiente de trabalho, com objetivo de proteger todos as pessoas simultaneamente de tal risco existente no ambiente de trabalho, que são eles, placas de advertências, guarda corpo, chuveiros de emergência, lava-olhos, extintores, sinalizações diverças vertical e horizontal, redes de contenção, enclausuramento de motores, proteções de partes rotativas, luminárias de emergência, alarmes sonoros, birutas, cones de segurança, etc.

Existe algumas vantagens ao utilizar o EPC's, uma delas é a questão econômica, uma vez que o equipamento atende a todas as pessoas presente no local de trabalho, seja ele, empregado, empregador ou transeunte, e não como o EPI, que é fornecido um para cada indivíduo. O EPC's é também bem aceito entre os trabalhadores, pois os EPI's é considerado por muitos desconfortáveis para executar a atividade e requer um tempo para conseguir se adaptar ao seu uso, e conseqüentemente despendido uma energia maior, pois é necessário conforme mencionado acima que seja realizado treinamentos e controles.

3.2.1 DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

Já exemplificado no presente estudo, sobre as classificações dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, é preciso que tenha ligação entre a conduta e o resultado, sendo este necessário ter ocorrido em suas rotinas laborais e a serviço da empresa, para que seja qualificado como tal.

Nesse contexto a lei 8.213/1991, assegura e classifica os benefícios concedidos ao trabalhador pela previdência social, e da responsabilidade de abertura da CAT – Comunicação do Acidente de Trabalho, por tanto é necessário para a Previdência Social caracterizar como benefício por acidente do trabalho que seja

realizado uma perícia médica do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, de forma a identificar dano causado.

Fica a cargo da empresa de comunicar o acidente do trabalho, logo direito obrigatório do empregado acidentado que a empresa realize o comunicado. A CAT é um comunicado que o responsável da empresa, junto com o setor de segurança e medicina do trabalho, responsável pelo acidentado emite, informando em um formulário específico disponibilizado pela Previdência Social, dados da empresa, do empregado, as lesões ou doenças ocupacionais provenientes do seu trabalho executado. Elucida o artigo 22 da referida Lei 8.213/91, parâmetros de responsabilidade da empresa quanto ao correto preenchimento da CAT, ou seja, quando ocorrer o acidente de trabalho, deve a empresa, emitir a CAT, até o primeiro dia útil ao da ocorrência, caso ocorra óbito, deve ser emitida de imediato, sendo a empresa multada se caso não realizar as devidas comunicações, pena essa que ficará a cargo da Previdência Social em aplicar.

Importante observação, que independente do tempo de afastamento, quando na ocorrência de acidente de trabalho, o responsável da empresa junto aos SESMT deve emitir a CAT, seguindo os preceitos do mencionado artigo 22 anteriormente citado, mesmo que o acidentado fique afastado por tempo inferior a 15 dias, ficando sujeito a empresa ser multada por não informar a Previdência Social o ocorrido, conforme ensina Ayres (2017, p. 11):

“Ocorrendo o acidente do trabalho, independentemente de afastamento ou não do empregado de suas atividades laborais, ainda que por período inferior ou igual a 15 dias, é obrigatório a emissão da CAT pelo empregador, sob pena de multa do Ministério do Trabalho e Emprego.”

A CAT, é um registro imprescindível e necessário para o empregado, de forma a possibilitar ser assistido pelo benefício de assistência acidentária junto ao INSS, podendo pleitear aposentadoria por invalidez, conforme determinado em lei. Existe quanto a emissão da CAT, na ocorrência de acidente do trabalho, a possibilidade de ser formalizada pelo próprio empregado, caso esse, se o responsável da empresa não emitir, nesse sentido não se faz necessário seguir o referido prazo anteriormente mencionado, conforme dispõe o artigo 22, §2º, da Lei 8.213/91.

A legislação possibilitou que outras pessoas formalize o registro, quais sejam, dependentes do acidentado, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu

ou qualquer autoridade pública como policiais, bombeiros e membro do MP. Importa resaltar que mesmo que o comunicado seja realizado por outra pessoa a empresa não fica isenta de multa, pois houve inobservância do dispositivo de lei mencionado, qual seja, emissão da CAT para informar a Previdência Social, respeitando os devidos prazos.

3.2.2 DOS BENEFÍCIOS ACIDENTÁRIOS

Há previsão legal que define os benefícios previdenciários, garantido ao empregado acidentado ou portador de doença ocupacional. Que pode ser classificados de acordo com Monteiro E Bertagni (2019, p. 64), em:

- a) Prestações de pagamento continuado: auxílio doença acidentário; auxílio acidente; aposentadoria por invalidez acidentária; pensão por morte e abono anual;
- b) Prestações de pagamento único: pecúlio acidentário por invalidez e pecúlio por morte.

Vale destacar dois benefícios que mais estão conexos ao estudo, que são eles, o auxílio doença, e o auxílio acidente. O auxílio doença está ligado a doenças adquiridas no âmbito do trabalho ou em exercício deste, “sendo um benefício disponibilizado por tempo determinado, ou seja temporário, de forma a garantir o trabalhador segurança beneficiária em quanto estiver impossibilitado de trabalhar em qualquer atividade e quando não enquadre nos requisitos aposentadoria por invalidez.” Monteiro E Bertagni (2019)

Conforme estudo, a partir do 16º dia, seguindo todos os parâmetros presente na lei, o empregado recebe mensalmente os valores pecuniários referentes ao benefício, enquanto estiver afastado de suas atividades. Lembrando que tanto para receber o benefício ou para cessar o recebimento, é necessário que o possível beneficiário passe por um doutor especialista perito para que emita um laudo sobre suas condições para atividades laborais, cessarão também quando, for provido a aposentadoria por invalidez ou morte do empregado.

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, no presente estudo, ficou evidente a significativa e importante intervenção do Estado maior, BRASIL, desde a CF de 1934 até os dias de hoje, nas questões de direitos trabalhistas, como, redução das jornadas de trabalho, para no máximo de oito horas diárias e liberdade sindical. Cabe lembrar que nossa atual CF promulgada em 1988, acrescentou um importante capítulo, sobre, direitos e garantias fundamentais, que em seu texto possibilitou acordos pelos representantes das classes, e diversos direitos e garantias para os trabalhadores urbanos e rurais.

O presente estudo realizado quanto, a possibilidade de responsabilização do empregador pelos danos causados por acidente do trabalho, há um número registrado grande de infortúnios, registro esse que no BRASIL, chegou a uma margem de 16.455 mortes e 4.5 milhões acidentes, no período de 2012 a 2018, ficando de fora os não registrados formalmente. Lamentável, que ainda nos dias de hoje muitos, casos ficam impunes, diante da dificuldade de responsabilização do empregador de indenização quanto ao dano causado, seja ele moral ou material na esfera civil, devido a necessidade de comprovação, visto que a matéria da responsabilidade é subjetiva, já vista em estudo quando o agente da causa ao fato danoso, seja por culpa ou dolo.

Partindo do preceito da responsabilidade objetiva do empregador, recentemente o TST, baseado na teoria do risco, visto que, basta o nexo de causalidade para que basta a ligação entre a dano e resultado, para que o empregador seja responsabilizado, não necessitando de comprovar a culpa do agente. Dessa forma ficou claro que cabe ao empregado a responsabilização pelo dano causado pelo acidente de trabalho, tendo essa ligação da exposição do empregado a riscos constantes proveniente do exercício de sua atividade ou função, o TST nesse sentido, deu como reconhecido e provido, por consequência dos danos ocorrido proveniente do acidente de trabalho ocorrido com o vigia no labor de suas atividade, que reconheceu a responsabilidade civil objetiva do empregador, quanto aos danos morais e materiais, das lesões sofridas decorrentes do trabalho, pois a atividade de vigia é submetido a um grau de risco maior. Deixando claro que no caso em tela não se faz necessário provar a culpa, como a responsabilidade subjetiva.

Importante mencionar que nos casos quando o dano for proveniente de dolo, será sempre na modalidade de responsabilidade objetiva, cabendo ao responsável a indenização de forma integral por todos os danos sofridos.

Buscou o estudo, nas diferentes materias do nosso ordenamento jurídico, quais sejam, civil, trabalhista e previdenciário, com objetivo de trilhar conceitos sobre responsabilidades atribuídas aos causadores, que de forma direta ou indiretamente contribuíram para a ocorrência dos acidentes de trabalho. Possui no nosso ordenamento jurídico, de forma geral dispositivos, conceitos, teorisa que tem por finalidade proteger o sujeito de direito. Visto que não faltam dispositivos e preceitos normativos para tentar impedir coercitivamente que empregador deixe de tomar medidas relacionadas a higiene ocupacional, segurança, e saúde nos ambientes de trabalho, com a finalidade única de manter um ambiente equilibrado isento de acidente e doenças ocupacionais, seja essa, realizada através de fiscalização, treinamentos, fornecimento de equipamentos de proteção individual, disponibilização e implantação de equipamento de proteção coletivo, etc...

Diante de todo exposto, o Brasil evoluiu muito, ao decorrer dos anos, e em comparação quanto existia leis trabalhistas, que tevese como premissa maior as garantias dos direitos individuais dos trabalhadores, consequencia essa quando não existia, os trabalhadores ficavam expostos a trabalhos sub-humanos, explorados, sem se quer alguma garantia ou benefícios, quando acometidos a algum acidente ou doença ocupacional. Precisou de muitas discursões, e luta das classes trabalhadoras ao longo do tempo, para obter resultados e conquistas, resultados e conquista essas sendo conquistados até os dias de hoje. Vale lembrar que todas as conquista já obtidas e a serem conquistadas, tem como principio maior o bem mais valioso a ser cuidado, que é a integridade fisica e mental, ou seja a VIDA, de forma que controversa entre empregador e empregado deva ser superado, pois abons são sujeitos de direito.

Por fim, retomam-se as hipóteses levantadas na presente pesquisa:

- 1) Resta confirmada a hipótese, de responsabilização sem a comprovação de culpa, de forma que seja cabível enquadrar o empregador na responsabilidade objetiva, pelos danos causados proveniente do acidente do trabalho, quando este exercer atividade de risco.
- 2) Ficou claro que é possível a vitima ou seus dependentes receber benefício previdenciários, proveniente do infortúnio aboral, não deixando de perceberem a indenização devida pelo empregador, haja vista que tais direitos, seja ele, benefício previdenciario ou indenização, possuem diferentes fatos geradores, logo as materias são diversas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, José Aldo Peixoto, **Manual de prevenção de acidentes do trabalho**, 3. ed. São Paulo: Atlas. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8 ed. São Paulo: Altas, 2008.
- CORRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- FUNDACENTRO, **Estatística de acidentes de trabalho no brasil**, endereço eletrônico: <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2019/4/acoes-regressivas-gestao-de-riscos-e-impacto-dos-acidentes-de-trabalho-foram-temas-de-debate>
- GUIA TRABALHISTA – Sergio Ferreira Pantaleão, **Medida Provisória Nº 955/2020**, end. eletrônico: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Impacto-revogacao-mp-905-2019-acidente-periculosidade.htm#:~:text=Entretanto%2C%20considerando%20que%20a%20Medida,ao%20trabalhador%20acidentado%20que%20tenha>
- GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito Civil brasileiro**, volume 4, 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MACHADO, Sidnei. **O Direito à proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do trabalho: teoria, prática, jurisprudência**. 3.ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1997.

STOLZE, Pablo Gagliano et al, **Manual de Direito Civil**, 3. ed, Saraiva 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo et al, **Instituições de Direito do Trabalho**, 21. ed. São Paulo: Editora LTDA. 2003.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Obrigações e responsabilidade Civil**, V.2/ 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.